



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**"Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores
del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial
"Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018"**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Zea Rospigliosi Lissethe Katherine

ASESOR:

Dr. Coayla Maquera Adrián Antonio

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

PERÚ - 2018

Dedicatoria

A Dios por regalarme la vida y permitirme llegar hasta este nuevo día.

A mi ángel Isabel que desde el cielo me cuida, protege e incentiva a seguir adelante, aunque ya no se encuentre a mi lado su recuerdo y sabiduría permanecerá siempre en mi corazón.

A la persona que siempre estuvo incondicionalmente a mi lado alegrándose por mis triunfos y sufriendo con mis fracasos, a mi madre por su inmenso cariño, confianza y aliento en cada momento de mi vida.

A la persona más pequeña y grande de mi vida, la razón de todo mi esfuerzo.

LA AUTORA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los profesionales que aportaron en la presente investigación. Asimismo mi agradecimiento a los doctores por su acompañamiento y dedicación durante la realización de mi trabajo y por fomentar la investigación.

De igual manera agradezco a la Directora de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII por su apoyo incondicional para dicha investigación.

LA AUTORA

.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Lissethe Katherine Zea Rospigliosi estudiante de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo, sede Moquegua; declaro que el trabajo académico titulado "Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial "Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018" presentado, en 112 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 10 de Agosto del 2018



Lissethe Katherine Zea Rospigliosi

DNI 40771623

Presentación

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada "Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial "Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018", con la finalidad de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

La presente investigación tiene como finalidad la de contribuir a la mejora del desempeño docente para colaborar con la mejora de los aprendizajes en cada uno de los estudiante de la Institución Educativa.

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente de la Institución Educativa, así como establecer la relación entre el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal con el desempeño docente, con el análisis de las variables y sus dimensiones se podrá brindar las conclusiones y sugerencias a fin de mejorar.

En la presente investigación se ha tomado en cuenta la siguiente estructura: en el capítulo I tenemos la introducción con los antecedentes, el soporte teórico, el planteamiento del problema; en el capítulo II encontraremos la metodología; en el capítulo III encontramos los resultados de la investigación; capítulo IV la discusión, en el capítulo V las conclusiones; en el capítulo VI las recomendaciones; capítulo VII las referencias bibliográficas; y los anexos. Según el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.

La Autora.

Índice

	Pág.
CARÁTULA	
PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN JURADA.....	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas.....	ix
Índice de figuras.....	x
Anexos	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II.MÉTODO.....	31
2.1 Diseño de investigación.....	31
2.2 Variables	32
2.2 Operacionalización de las variables	33
2.3 Población, muestra y muestreo	37
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.4.1 Técnicas	39
2.4.2 Instrumentos de recolección de datos	39
2.4.3 Validez y confiabilidad.....	41
2.6 Métodos de análisis de datos	42
2.7 Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1 Síndrome de Burnout.....	43
3.2 Desempeño Docente	47
3.3 Relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño Docente	52
IV. DISCUSIÓN	56

V. CONCLUSIONES.....	59
VI. RECOMENDACIONES.....	61
VII.REFERENCIAS	63
ANEXOS	66

Índice de tablas

	Pág
Tabla N° 01 : Operacionalización de las variable.....	33
Tabla N° 02 : Población de docentes por nivel y sexo.....	37
Tabla N° 03 : Muestra de docentes por sexo del nivel primaria.....	38
Tabla N° 04 : Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
Tabla N° 05 : Estadísticos de fiabilidad.....	41
Tabla N° 06 : Estadísticos descriptivos de la variable 1 Síndrome de Burnout.....	43
Tabla N° 07 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Cansancio Emocional...	44
Tabla N° 08 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Despersonalización.....	45
Tabla N° 09 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Realización Personal...	46
Tabla N° 10 : Estadísticos descriptivos de la variable 2: Desempeño Docente.....	47
Tabla N° 11 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Pedagógica.....	48
Tabla N° 12 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Cultural.....	49
Tabla N° 13 : Estadísticos descriptivos de la dimensión: Política.....	50
Tabla N° 14 : Interpretación del Coeficiente de Correlación.....	51
Tabla N° 15 : Tabla cruzada de Síndrome de Burnout y Desempeño Docente.....	52
Tabla N° 16 : Correlaciones entre el Síndrome de Burnout y la desempeño Docente.....	52
Tabla N° 17 : Correlaciones entre cansancio emocional y desempeño docente...	53
Tabla N° 18 : Correlaciones entre despersonalización y desempeño docente.....	54
Tabla N° 19 : Correlaciones entre realización personal y desempeño docente.....	55

Índice de figuras

Figura N° 01 : Análisis descriptivos de la variable 1 Síndrome de Burnout.....	44
Figura N° 02 : Análisis descriptivos de la dimensión: Cansancio Emocional...	44
Figura N° 03 : Análisis descriptivos de la dimensión: Despersonalización.....	45
Figura N° 04 : Análisis descriptivos de la dimensión: Realización Personal....	46
Figura N° 05 : Análisis descriptivos de la variable Desempeño Docente.....	47
Figura N° 06 : Análisis descriptivos de la dimensión: Pedagógica.....	48
Figura N° 07 : Análisis descriptivos de la dimensión: Cultural	49
Figura N° 08 : Análisis descriptivos de la dimensión: Política.....	50

Anexos

Anexo N° 01 Matriz de consistencia de las variables.....	67
Anexo N° 02 Matriz de instrumento	69
Anexo N° 03 Instrumento variable 1	73
Anexo N° 04 Ficha técnica instrumento de la variable 1.....	75
Anexo N° 05 Instrumento variable 2.....	77
Anexo N° 06 Ficha técnica instrumento de la variable 2	79
Anexo N° 07 Solicitud de aplicación del instrumento.....	80
Anexo N° 08 Constancia de autorización para la aplicación.....	81
Anexo N° 09 Matriz de validación de instrumentos.....	82
Anexo N° 10 Pantallazo de base de datos.....	94
Anexo N° 11 Artículo científico.....	96
Anexo N° 12 Declaración jurada.....	113

Resumen

En nuestra localidad los docentes se enfrentan a múltiples carencias en las instituciones educativas ya sea por inadecuada infraestructura, escasos materiales o por relaciones personales no adecuadas, lo que conlleva a un alto grado de estrés el cual puede dar inicio a padecer el Síndrome de Burnout afectando su buen desempeño docente.

En la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” se ha observa que los docentes se encuentran cansados, estresados por las múltiples tareas que deben realizar en el aula, presentar los documentos técnico pedagógicos, asistir a las actividades extracurriculares, las constantes reuniones, las jornadas de reflexión pedagógica y espiritual, por tal motivo presento mi investigación titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua - 2018” la que pretende establecer la relación entre síndrome de burnout y el desempeño docente en nuestra comunidad educativa.

Para la primera y segunda variable se revisó diferentes fuentes bibliográficas y se buscó los antecedentes tanto nacionales como internacionales.

La investigación es de tipo cuantitativo, correlacional con una población de 48 docentes de los tres niveles educativos de la Institución y la muestra intencional por conveniencia conformada por 25 docentes del nivel primaria.

Para la formulación de la hipótesis general se plantea que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios en los cuales se utilizó la escala de Likert para ambas variables.

Para el análisis de datos se sistematizó dicha información utilizando el programa estadístico spss versión 22; hallando las medidas de tendencia central y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Luego de analizar los resultados se formuló las conclusiones y sugerencias para sustentar la validez de esta investigación.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, dimensiones pedagógica, política y social.

Abstract

In our locality, teachers face multiple deficiencies in educational institutions due to inadequate infrastructure, scarce materials or inadequate personal relationships, which lead to a high degree of stress whom can start suffering from Burnout Syndrome affecting his good teaching performance.

In the Parochial Educational Institution "Juan XXIII" it has been observed that teachers are tired, stressed by the multiple tasks that they must perform in the classroom, present the technical pedagogical documents, attend the extracurricular activities, the constant meetings, the days of pedagogical and spiritual reflection, for this reason I present my research entitled "Burnout Syndrome and Teacher Performance in primary level teachers of Parochial I.E. Juan XXIII on Moquegua district - 2018" which aims to establish the relationship between burnout syndrome and teacher performance in our educational community.

For the first and second variable, different bibliographical sources were reviewed and national and international antecedents were searched.

The research is of a quantitative, correlational type with a population of 48 teachers of the three educational levels of the Institution and the intentional sample by convenience formed by 25 teachers of the primary level.

For the formulation of the general hypothesis it is suggested that there is a significant relationship between the burnout syndrome and t

he teaching performance.

The technique used was the survey and the instruments were questionnaires in which the Likert scale was used for both variables.

For data analysis, this information was systematized using the statistical program SPSS Version 22; finding the measures of central tendency and Spearman's Rho correlation coefficient. After analyzing the results, the conclusions and suggestions were formulated to support the validity of this investigation.

Key words: Burnout syndrome, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, pedagogical, political and social dimensions.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo globalizado donde los profesionales tienen que cada día esforzarse por ser eficientes en su trabajo con todos los cambios tecnológicos, sociales, culturales que se han originado lo que han ocasionado que las personas vivan un mundo acelerado y con altos índices de cansancio físico y emocional; nuestro país no es ajeno a esta realidad se ha observado sobre todo que los profesionales que están en contacto directo con la atención al público tiene una sobre carga de estrés lo que conlleva a desencadenar el síndrome del quemado. En nuestra región los docentes se enfrentan a múltiples carencias en las instituciones educativas ya sea por inadecuada infraestructura, escasos materiales o por relaciones personales no adecuadas, a ello se suma los bajos sueldos que no son suficiente para cubrir su necesidades básicas, todo esto conlleva a un alto grado de estrés el cual puede dar inicio a padecer el Síndrome de Burnout afectando su buen desempeño docente en lo pedagógico, lo cultural y lo político.

El rol del docente en la actualidad está en un constante cambio; ellos cumplen distintas funciones dentro y fuera del aula lo que conlleva a que se sobrecargue de trabajo.

En la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” se ha observado que los docentes se encuentran cansados, estresados debido a sus múltiples tareas que deben realizar en el aula, presentar los documentos técnico pedagógicos, asistir a las actividades extracurriculares, las constantes reuniones, las jornadas de reflexión pedagógica y espiritual.

Por ello es necesario establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente para mejorar el trabajo.

Como antecedentes se tiene a nivel internacional a : (OLAYA ARÉVALO, 2015) El síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia. Tesis para optar el grado de Magíster. La investigación tuvo un estudio de tipo exploratorio, cuantitativo. La población estuvo conformada por 200 docentes que trabajan en la UPZ 57, con una muestra no probabilística intencional de 50 docentes, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, el primero que se utilizó fue un cuestionario socio-demográfico, el segundo instrumento aplicado fue el Maslach Burnout (MBI). Los resultados muestran que el 12% de ellos presentan el síndrome y el 88% no presentan el síndrome; cabe resaltar que se encontró que un 10% tiene riesgo de tener el síndrome.

(REDONDO ROJO, 2014) Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago. Tesis para optar el grado de Magister en Psicología, su objetivo principal fue establecer la relación entre las variables de burnout y las estrategias de afrontamiento que usan los profesores en las clases que dictan a los estudiantes de enseñanza secundaria de colegios municipales y particulares subvencionados en la provincia de Santiago. El tipo de investigación utilizada fue cuantitativa, multivariada y transversal .Su diseño fue correlacional. En los resultados obtenidos se observa la relación que existe entre los diversos estilos de afrontamiento que son usados por el docente y las dimensiones de Burnout.

Llegando a la conclusión que los diferentes tipos de afrontamiento servirían como mediadores entre las circunstancias que generan estrés y perturbaciones de la salud mental como el burnout.

(SEGUEL PALMA, 2014) Factores relacionados con fatiga y Burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo. Tesis para optar el de Doctor en Enfermería de la Universidad de Concepción de Chile. La investigación fue un estudio cuantitativo, transversal, observacional, correlación, explicativo y comparativo. La población estuvo conformada por 1210, La muestra fue probabilística por estratos proporcionales, se concluyó que el personal de enfermería presenta un cansancio físico y cognitivo moderado, mientras que el síndrome de burnout en un porcentaje medio y alto, en cuanto a la eficiencia profesional se evidencia un alto porcentaje, marcando diferencia entre ambos, por lo cual se concluye que el personal no presentan desgaste profesional pero si muestran índices de fatiga y cansancio.

(GUAMÁN AYALA, 2013-2014) “Elaboración e implementación de una guía psicoprofiláctica para prevenir el Síndrome de Burnout en el personal de salud del centro materno infantil área N° 2” Ambato – Ecuador. Tesis para obtener el grado de magíster. El presente trabajo tiene como finalidad fomentar la prevención de este síndrome letal disminuyendo los factores estresantes, mejorando los ambientes laborales y controlando la gran variedad de síntomas con estrategias Psicoprofilácticas que fortifiquen la resiliencia individual y colectiva. El diseño de la investigación está basado en encuestas que determinarán el estrés, desgaste profesional y despersonalización del personal, así como también la observación y evidencias clínicas de sintomatología relacionada con sobrecargas laborales.

(ORAMAS VIERA, 2013) Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria La Habana – Cuba Tesis para optar el grado de Doctor. Su investigación tuvo como finalidad encontrar la relación entre estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La metodología utilizada fue de diseño transversal y de tipo descriptiva, y obteniendo como resultado un 88% de estrés laboral y de Burnout un 68%. Concluyendo que las causas de estrés laboral se debe al exceso de trabajo, los muchos cambios en

las políticas educativas, las exigencias de los directivos, recursos escasos e inadecuados para la enseñanza y la inadecuada remuneración a su labor.

Estudios nacionales se tiene a (TITO JIMÉNEZ, 2017) Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 de Lima tesis para optar el grado académico de magister. La población estuvo constituida por 101 docentes de cuatro diferentes Instituciones Educativas Católicas, para la primera variable Síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach y para medir la otra variable se utilizó la entrevista y se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente técnica. Para el análisis de datos se aplicó el estadístico SPSS, confirmando que existe una relación indirecta o negativa entre ambas variables.

(RIVERA VERA, 2016) Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann de tesis para obtener el grado de Magister. La muestra estuvo conformada por 58 docentes, se utilizó dos instrumentos tipo cuestionario para ambas variables. En la presente investigación se analizaron las variables con el Chi cuadrado aceptando la hipótesis planteada.

(DONAYRE CHANG, 2016) Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe de Lima, tesis para optar el título de magíster. La metodología utilizada es de tipo cualitativa, inductiva y descriptiva. El estudio estuvo conformado por una muestra de 8 profesores de secundaria. Después de analizar los datos se puede concluir que si existe el estrés laboral debido a la exigencia que ejercen las autoridades de la institución educativa con la finalidad de llegar a los objetivos y metas trazadas en los programas académicos.

(T., 2015) Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de IIEE. Públicas de nivel primario de la UGEL.04 – Comas. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación. Para la investigación se tuvo una muestra

probabilística aleatoria simple de 72 docentes. Se utilizó para la primera variable como instrumento el cuestionario de Maslach y para la otra variable se utilizó los estándares de desempeño en el aula de Mejía (2009). Para el presente estudio se utilizó la correlación de Pearson para analizar las variables, aceptando la relación inversa que existe entre las dos variables la cual evidencia la presencia del síndrome de burnout en los docentes.

(DÍAZ, 2014) Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, tesis para optar el Grado Académico de Doctora. La muestra estuvo conformada por 50 docentes y 250 estudiantes pertenecientes al tercio superior, se aplicó para cada variable una encuesta, en los docentes se aplicó como instrumento el Test de medición del Síndrome de Burnout; y en los estudiantes se aplicó la escala de Likert para medir el desempeño docente. Al observar la contratación de la hipótesis se afirmó que hay relación significativa entre las dos variables de estudio. Por lo consiguiente se puede afirmar que si influye significativamente el síndrome de burnout en el desempeño docente.

(SALAS DAHLQVIST, 2010) Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7 de Lima, tesis para obtener el grado de magíster. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 179 docentes, se aplicó el cuestionario de burnout de Maslach (MBI) para una variable y la evaluación del Bienestar Psicológico estuvo centrada en el bienestar subjetivo, material, laboral, psicológico y de relaciones de pareja. Al realizar el análisis de datos se pudo concluir que entre el bienestar psicológico total y el Síndrome de Burnout existe una correlación negativa.

La presente investigación se basa en la siguiente teoría:

El Síndrome de Burnout o más conocido como el del quemado es una alteración emocional que está relacionado con el ambiente laboral, el estrés originado por la presión laboral y los diferentes tipos de vida del empleado. Este síndrome puede provocar problemas muy severos, tanto a nivel corporal como psicológico. El síndrome de Burnout suele darse en las personas que han elegido su profesión por

vocación y con menos frecuencia se presenta en personas que trabajan por obligación. Aunque al principio los síntomas y malestares sólo se dan en el ámbito laboral al final también llegan a alcanzar la vida social y familiar del trabajador. El concepto de Burnout nació para indicar los síntomas que sufren las personas que laboran para Instituciones que brindan servicios como enfermeras, médicos, docentes, etc.).

(VALLEJO VILLALOBOS, 2016) En 1974 Freudenberg realizó la primera definición del síndrome de Burnout como un momento de frustración o fatiga que se origina debido a una causa, estilo de vida o relación que no produce el refuerzo esperado. En 1981, la psicóloga Maslach realizó un estudio de las respuestas emocionales de los profesionales sometidos a evaluación, determinó a estos con sobre carga emocional conocido también como síndrome de Burnout. Ella describe este síndrome como un cansancio emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

Según Cambronero (2011), Maslach y Jackson conceptualizaron el síndrome como la disminución progresiva de ansiedad y todo sentimiento emocional hacia la gente con la que se labora y trae como consecuencia un encierro personal.

Estas psicólogas establecieron pautas para la realización de estudios en diferentes campos. Identificando las siguientes dimensiones del síndrome el cansancio emocional, la despersonalización o cinismo y la baja realización personal.

Según Sarros (1988, citado por Garcés, 2003), estos componentes pueden ser definidos de la siguiente forma: Agotamiento emocional: hace mención a la actividad física y fastidio anímico que ocurre en los empleados que están en contacto directo con el público. Se puede deducir que es la causa principal del síndrome y se distingue por la sensación de fatiga en el trabajo.

Despersonalización: es el aumento de conductas y respuestas irónicas al público que se presta un servicio, supone también actitudes negativas y pesimistas que aparecen para escudarse en el cansancio emocional lo que conlleva a una insensibilización de las relaciones interpersonales y a no asumir sus frustraciones laborales, echando la culpa a los demás.

Reducida realización personal: que sería el deterioro de seguridad en la realización personal y el concepto negativo de uno mismo, como consecuencia de los ambientes desagradables. El profesional puede pensar que tiene demasiado trabajo, lo que conlleva a una autoevaluación negativa y puede sentir que tiene sobrecarga de trabajo, ocasionando una autoevaluación negativa, lo que conlleva a estar descontento de sus beneficios profesionales.

Para Pérez (2010), el síndrome de Burnout es una consecuencia al estrés crónico en el centro laboral, con resultados negativos a nivel personal y a nivel de la formación, y que tiene características muy particulares en espacios determinados del centro laboral, profesional, voluntario o doméstico, cuando este se realiza directamente con un grupo de usuarios, ya sean estos alumnos muy conflictivos o enfermos de gran dependencia.

El síndrome de Burnout es uno de los temas que en la actualidad se está tomando mucho en cuenta ya que su presencia puede afectar la actividad y el rendimiento laboral de cualquier profesional que trabaje realizando servicios profesionales a otras personas, afectando también la vida personal y familiar del trabajador.

Para el presente trabajo de investigación se tomarán los estudios de investigación de Maslach y Jackson como base de estudio y sus tres variables a ser evaluadas en los docentes. Y se utilizará el instrumento de medida denominado Maslach Burnout Inventory (MBI).

Las causas del síndrome de Burnout Echeverría (2013), sostuvo: El principal causante del síndrome de Burnout es el ambiente laboral y las condiciones de empleo del trabajador. El trabajador está propenso mucho tiempo a situaciones altas de estrés, carga laboral excesiva, poca libertad, malas relaciones interpersonales en el centro laboral y muy poco apoyo en su ámbito, falta de preparación para desarrollar las tareas, etc., es muy probable que llegue a padecer un estrés habitual que provoque el síndrome de Burnout. Las causas suelen ser exigencias excesivas que generan tensión. (Echeverría, 2013)

Según Tonon (2003), se puede ubicar 4 tipos de desencadenantes del síndrome: El contexto corporal de trabajo y los objetivos del cargo de trabajo como inicio del estrés laboral. El estrés por el desarrollo de funciones, las relaciones interpersonales y desarrollo de la profesión. Elementos que causan estrés

relacionados con las TICS utilizadas en el trabajo diario. Fuentes extra – organizacionales que intervienen en las relaciones de trabajo y de familia.

Los indicios del síndrome de Burnout son muy parecidos a los indicios del estrés laboral, sin embargo en el caso de Burnout aumenta la presencia sobre todo en los cambios de comportamiento y carácter. Así encontramos:

En el nivel emocional: Cambios constantes de estado de ánimo: es una de las características primordiales del síndrome, es muy usual que el empleado esté muy irritable y de muy mal genio. En algunas oportunidades los modales se olvidan, el empleado siempre está a la defensiva y el sarcasmo puede ser muy usual en él. De igual forma el empleado se muestra indiferente a los clientes y en este caso a los alumnos o compañeros de trabajo. (Tonon (2003)

Desmotivación: el empleado se desmotiva en el trabajo, perdiendo de vista las metas y los objetivos laborales lo que dan lugar al desencanto y al tener que resistir trabajar día a día ocasionando que la jornada laboral se haga muy larga. (Tonon (2003)

Agotamiento mental: el deterioro continuo que ocasiona el síndrome en el empleado permite que su fortaleza ante el estrés se debilite cada vez más, por lo tanto se hace más difícil hacer frente a las circunstancias que le provoquen estrés. (Tonon (2003)

Falta de energía y menor rendimiento: es un resultado de lo mencionado anteriormente, el estrés acumulado trae como consecuencia a mediano y largo plazo un desgaste mental, lo que provoca falta de memoria, poca concentración y una mayor dificultad para educarse en nuevas tareas. (Tonon (2003)

En el nivel físico Afecciones del sistema locomotor: la tensión diaria que genera el estrés laboral promueve la aparición de dolores musculares y articulares.

Otros trastornos Psicosomáticos: se presentan dolencias estomacales, problemas al corazón, enfermedades de la piel, dolores de cabeza, vértigos, perturbación del apetito sexual y mayor peligro a la obesidad, etc.

Así mismo el síndrome puede traer otras consecuencias que pueden ser muy perjudiciales para los trabajadores como:

Aumento del consumo de alcohol o sustancias alucinógenas: Se ha comprobado que el estrés aumenta el uso del alcohol u otras sustancias alucinógenas. En

aquellos trabajadores que ya está presente el consumo pueden tener tendencia a subirlo.

Alteraciones del sueño: el síndrome de Burnout, puede producir alteraciones al sueño, el empleado puede experimentar falta de sueño o tienda a despertarse repentinamente en varias ocasiones durante la noche.

Baja de las defensas: los empleados que sufren este síndrome están más expuestos a padecer enfermedades infecciosas procedentes del exterior.

El síndrome de Burnout no sólo daña la salud del empleado, se extiende mucho más allá involucrando incluso las relaciones familiares, de amigos, pareja así mismo perjudica económicamente a la empresa donde se labora. (Tonon (2003)

Según Guillespie (1980), se pueden clasificar dos tipos de Burnout:

Síndrome de Burnout activo: este tipo de síndrome de Burnout se caracteriza porque el empleado muestra una conducta asertiva con iniciativa a los cambios a través de maniobras de afrontamiento.

Ejemplos de comportamientos asertivos: Tratar a todos con respeto, ser ilustrado pero firme, ser directo y honesto con todos los demás, saber comunicar aquello que nos molesta o desagrada frente a los demás con mucha educación, saber dialogar y escuchar sin molestarse, ser hábil para manejar nuestras emociones, ver los comentarios de los otros como una posibilidad de mejora.

Síndrome de Burnout pasivo: este tipo de Burnout por lo opuesto se diferencia por un comportamiento derrotista, expresado a través de la apatía y el aislamiento ante situaciones que provocan estrés.

Ejemplos de comportamientos no recomendados: almacenar las emociones, molestarse con facilidad, de preferencia desentenderse del problema o distanciarse de él en lugar de ir en busca de una respuesta, no poder comunicar nuestro sentir o exigir nuestros derechos, darle mucha importancia a lo que comentan o dicen las demás personas de nosotros.

Algunas profesiones poseen un alto índice de sufrir el síndrome de Burnout, entre las cuales podemos mencionar: Los médicos y enfermeros: la elevada burocratización hospitalaria hace que se presente una muy baja capacidad de innovación o cambio, de igual manera la elevada cantidad de pacientes que atender durante una jornada laboral. Estas personas por obvias razones se encuentran de malhumoradas por el largo tiempo de espera para ser atendidos. Tratar con gente

irritable y mal humorada, acaba ocasionando un efecto contagioso en el propio trabajador, así mismo la sobre carga de trabajo, los constantes ruidos molestos o la sobrepoblación de algunos centros hospitalarios contribuyen a que el problema del síndrome de Burnout siga aumentando.

No debemos olvidar además que estos profesionales de la salud se encuentran expuestos al sufrimiento y al dolor ajeno, por tal motivo se encuentran sometidos a una gran presión emocional.

Los docentes: este síndrome es muy usual en los docentes que al inicio de su carrera muestran un gran ánimo y entusiasmo por su trabajo pero que va desapareciendo con el transcurrir del tiempo. Este síndrome provoca que el docente se muestre fácilmente irritable o muestre claros rasgos de angustia y aversión a cada nueva rutina de trabajo.

Es de conocimiento general que la labor docente no culmina en el salón de clase, sino se extiende hasta el hogar debido a que tienen que corregir exámenes, preparar exámenes, planificar sesiones de clase, etc. Todo ello aporta el aumento de su carga laboral considerablemente lo que es un factor de estrés.

Por otro lado el cambio de modelo educativo, en el que el docente ha perdido el mando ganado y pasa de ser un profesional muy respetado a ser otro totalmente opuesto, que no tiene medios para ejercer la autoridad y es un punto de bromas o humillaciones con mucha frecuencia por los estudiantes y en otras oportunidades los padres de familia o responsables de los alumnos reprenden verbalmente e incluso llegan a la agresión física al docente por sancionar o aplicar algún castigo al estudiante, lo que al final genera un gran cansancio emocional. Los pocos medios de formación para saber manejar este tipo de problemas, así también estudiantes o grupos agresivos, es otra de los motivos de la incidencia del síndrome de Burnout en maestros, por ese motivo no debe sorprender que los maestros muestren uno de los porcentajes más altas de ausencia y renuncia laboral por causa de la depresión.

El síndrome de Burnout se diferencia por ser un proceso que sube de forma constante si no se toma los medios para evitarlo. Esto puede ocasionar que el cansancio laboral siga creciendo, toque otros aspectos y la apreciación de los logros. Conforme va avanzando el empleado tendrá mayor problema para resolver situaciones cotidianas que anteriormente era muy fácil solucionar. La decepción

será constante, se sentirá continuamente agotado, llegando a estados muy graves, llegando incluso al uso y abuso del alcohol, drogas o fármacos. Algunos pueden llegar incluso a tener síntomas depresivos que les pueden llevar a la idea del suicidio.

La profesión de educadores es una de las carreras que La profesión de educadores es una de las carreras que tiene más estrés en el interior de nuestra sociedad. En varias investigaciones que hablan sobre el Burnout se puede apreciar al estrés como principal fuente de estudio.

La causa del estrés en los educadores es por la sobre carga laboral, la discordancia entre su rol de docente y el desgaste de su figura ante a los alumnos y padres de familia.

El estrés en la carrera de educación involucra la condición de vida y la tranquilidad física y psicológica que puede mostrarse bajo la forma de descontento laboral, problemas de salud mental, accidentes, abandono de la carrera consumo de alcohol y drogas, ausentismo. Así mismo este síndrome está relacionado también con los dolores de cefálicos, dolor de espalda, colon irritable, fatiga, úlceras digestivas, etc.

Según Jaramillo (2006), una de las expresiones de conducta más sobresalientes que tiene estrecha relación con la baja satisfacción del maestro con su trabajo. El descontento laboral es un elemento que provoca el estrés, si observamos también los sueldos bajos, la inútil carrera profesional y la poca promoción, dañan sin ninguna diferencia de sexo y edad a los maestros.

Otro grupo de indicios relacionados con el síndrome en los maestros, son los que están relacionados a la ausencia laboral, las ganas de abandono del trabajo y la jubilación adelantada que constituyen de alguna forma a dejar de laborar.

Para la variable desempeño docente se debe tener en consideración que educar en la actualidad no es una tarea fácil, ya que se debe estar abiertos a los cambios sociales y las modificaciones del sistema; los cuales ocasionan nuevas exigencias y demandas del actuar del maestro en el diario que hacer educativo.

El desempeño del docente debe ser el principio del bienestar y realización individual y profesional que conlleve al compromiso de aumentar el sentimiento de gozo en el centro de trabajo; no obstante hay que reconocer también el efecto negativo que

puede tener el ejercicio de la función docente que lleva consigo insatisfacciones y desgastes que afectan seriamente a la salud de los profesores.

Según Pérez, (2007). El desempeño profesional del docente es un cúmulo de actividades que realiza un profesor en el proceso de su función pedagógica las cuales se evidencian en el proceso del cumplimiento de sus funciones fundamentales y sobre todo en los resultados obtenidos, para lograr un buen nivel donde labora.

Por lo tanto se puede decir que el desempeño docente es la relación entre eficacia y eficiencia que demuestran los maestros en todas las dimensiones. Las mismas que están en concordancia desde la planificación, la manera de guiar las sesiones de aprendizaje, el control de sus emociones y la evaluación de las actividades educativas a nivel de aula así como institucional.

Para un buen desempeño docente se debe cumplir en el aula los objetivos planteados para lograr un adecuado desarrollo de proceso enseñanza aprendizaje, el docente debe ser un líder, teniendo la capacidad para utilizar las estrategias y recursos necesarios poniendo en práctica la creatividad, los conocimientos, las habilidades y destrezas para que los estudiantes puedan resolver problemas de la vida real integrando el desarrollo de actitudes y valores, pero no solo eso es suficiente, sino también volver la mirada y hacer referencia a las tareas que el docente debe cumplir fuera del aula, como la preparación de clase, la revisión de material para su adecuado uso, para evitar así la improvisación y el monólogo en el aula.

La misión del docente actual es la de aportar al desarrollo integral de los estudiantes en todas sus dimensiones como las afectivas, cognitivas, biológicas y sociales, brindando así una educación de calidad.

Evaluar a un docente como a otro profesional es descifrar o describir desde cuánto sabe y cómo lo pone en práctica en su quehacer diario desde sus distintas funciones laborales.

Para evaluar el desempeño docente se debe tomar en consideración al menos las siguientes funciones. Función diagnóstica, es aquella que servirá no solo al

evaluador, directivo, coordinadores de áreas sino al mismo docente para poder saber sus logros y sus debilidades para convertirlas en fortalezas de manera que pueda contribuir a una escuela de calidad.

La función instructiva, esta función debe originar un sumario teniendo en cuenta los indicadores más resaltantes del desempeño docente los cuales aportaran a mejorar e incorporar experiencias innovadoras de aprendizaje. La función educativa se percibe como la relación que hay entre los resultados de dicha evaluación y el desempeño docente, las actitudes y las motivaciones que él asume hacia su labor educativa, por lo consecuente los docentes podrán trazarse metas buscando las estrategias necesarias a fin de superar las deficiencias observadas. En la función desarrolladora los docentes la señalan como una de las más importantes debido a que el resultado de la misma conlleva a un proceso individual de autoanálisis y crítica permanente de su propio desempeño para ser conscientes y buscar la manera de mejorar y buscar el perfeccionamiento de su labor diaria.

(MINEDU, MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE, 2014) Para la variable de desempeño docente se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones.

Dimensión pedagógica, es el saber pedagógico constituido en la reflexión teórica practica lo que permitirá ejercer su rol principal que es la enseñanza considerando aspectos importantes como el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

Dimensión cultural, se refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno para poder enfrentar los desafíos políticos, culturales, sociales y económicos.

Dimensión política, se refiere a su deber no solo con los estudiantes sino también como ciudadanos orientado a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de equidad, social y de justicia.

(MINEDU, MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE, 2014) en el marco del buen desempeño docente indica que la preparación de las sesiones para el aprendizaje de los estudiantes, en muchos casos se ha observado en los docentes la planificación curricular como una debilidad, ya que en algunas oportunidades se realizan improvisaciones al momento de ejecutar la clase y es evidenciado por los

estudiantes. Es por ello la importancia de cumplir con una adecuada planificación desde sus programaciones, unidades y sesiones de aprendizaje enfatizando la construcción de aprendizajes significativos que les sirva para la vida utilizando los recursos y medios necesarios, respetando los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes lo que llevará a lograr los objetivos previstos.

Según el Marco del Buen Desempeño Docente las competencias que deben cumplir los docentes en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes son: Competencia 1: Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos de las áreas que imparte así como los enfoques y procesos pedagógicos de cada una. La dimensión 2 está referida a la enseñanza de los aprendizajes y tiene como objetivo formar personas libres capaces de desenvolverse teniendo en cuenta la diversidad.

Dimensión 3 se refiere a la participación de gestión para la elaboración del PEI el cual se debe desarrollar en un adecuado clima institucional. Dimensión 4 referida a la reflexión sistemática acerca de la labor pedagógica

En los últimos años nuestro rol de docentes ha tenido muchos cambios en relación a la exigencia a los docentes, ocasionando en algunas oportunidades un cuadro de estrés y pocas ganas de laborar.

Es importante la presente investigación, ya que servirá como base de futuras investigaciones.

Es conveniente realizar la presente investigación porque a partir del estudio de la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente se podrá conocer más sobre esta problemática y las deficiencias que se presenta cada individuo, para poder contribuir a mejorar la salud psicológica de los profesores además del desempeño docente.

El presente estudio contribuirá brindando un elemento más para que la directora conozca la relación que existe entre el nivel del Síndrome de Burnout y el desempeño docente. A la vez permitirá asumir compromisos para superar algunas deficiencias con el único objetivo de que pueda tomar las medidas necesarias para mejorar su servicio y salvaguardar el bienestar de nuestros estudiantes.

1.1 Problema:

1.1.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?
- ¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?
- ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?

1.2 Hipótesis:

1.2.1 Hipótesis principal

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

1.2.2 Hipótesis específicas

H1 Existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

H2 Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

H3 Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

1.3 Objetivos:

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.
2. Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.
3. Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

II. MÉTODO

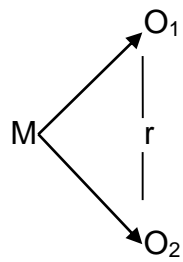
2.1. Diseño de investigación:

No experimental Se les denomina así a los estudios que no presentan una aplicación deliberada de las variables y sólo se analizan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos.

cuantitativa; correlacional; transversal.

Se les denomina así a los estudios que no presentan una aplicación deliberada de las variables y sólo se analizan los fenómenos en su ambiente para después analizarlos.

(HERNÁNDEZ, 2010) El siguiente diagrama presenta la estructura del diseño correlacional:



Donde:

M = Muestra de docentes que laboran en la IE Parroquial “Juan XXIII”.

O₁ = Variable Síndrome de Burnout

O₂ = Variable desempeño docente

r = Relación de variables

2.2. Variables, operacionalización:

Tabla N° 01: Operacionalización de las variables satisfacción laboral y desempeño docente.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE 1 SÍNDROME DE BURNOUT	<p>Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado es una alteración emocional que está vinculado con el ambiente laboral y se puede diferenciar por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y el personal, lo que provoca la sensación de fatiga y un alto grado de estrés en el centro laboral.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Cansancio emocional</p> <p>Es el principal elemento del síndrome y se determina por la presencia de sentimientos de debilidad y cansancio frente a las exigencias laborales, la pérdida de</p>	<p>Es la respuesta expresada por el profesional de Educación en relación a los signos y síntomas derivados del estrés al que están sometidos en su tarea profesional, el síndrome se puede manifestar a través del agotamiento emocional, la tensión y el estrés laboral.</p> <p>La despersonalización conlleva a la irritabilidad, desinterés, culpabilidad y la realización personal . El cual será obtenido a través del Inventario de Maslach.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Agotamiento emocional. 2. Tensión laboral. 3. Frustración emocional. 	<p>Escala ordinal</p> <p>0 = Nunca</p> <p>1 = Pocas veces al año o menos.</p> <p>2 = Una vez al mes o menos.</p>

	trabajadores tengan un concepto negativo de ellos mismos y de los que los rodean.		4. Vitalidad personal. 5. Atmósfera laboral relajada.	
VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE	<p>El profesor es un profesional competente para enseñar y su tarea es complicada, para ejercer requiere una actitud reflexiva en cuanto al saber, para poder actuar y tomar decisiones en los diferentes contextos, ejerciendo una función ética y comprometida en el Marco del buen desempeño Docente.</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Pedagógica Constituye la parte primaria del profesor basado en la reflexión teórico de su rol, para lograr el compromiso de sus estudiantes.</p>	<p>El Marco de Buen Desempeño Docente es una pauta indispensable para el diseño e implementación de las políticas y acciones de formación, evaluación y desarrollo docente a nivel nacional, y un paso adelante en el cumplimiento del tercer objetivo estratégico del Proyecto Educativo Nacional: "Maestros bien preparados ejercen profesionalmente la docencia".</p>	<p>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. 2. Enseñanza para el aprendizaje del estudiante.</p>	<p>Escala ordinal</p> <p>1= Nunca 2= Casi nunca 3= De vez en cuando 4= Casi siempre 5= Siempre</p>

	<p>Cultural</p> <p>Se referencia al cúmulo de conocimiento con los que debe contar el profesor para poder afrontar los desafíos económicos políticos y sociales en los diferentes contextos.</p> <p>Política</p> <p>En esta dimensión el docente debe ser consciente y asumir un compromiso frente a sus estudiantes para poder educarlos como futuros ciudadanos, capaces de interactuar en una sociedad justa y libre; teniendo conocimiento de la realidad social y de su contexto.</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de la profesionalidad. 2. La identificación docente. <ol style="list-style-type: none"> 1. Participación en la gestión de la escuela. 2. Conexiones con la comunidad. 	
--	--	--	---	--

2.3. Población y muestra:

POBLACION

Según (HERNÁNDEZ, 2010): "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

La población de estudio está conformada por 48 docentes de inicial, primaria y secundaria de la I.E. Parroquial "Juan XXIII" durante el año 2018, se ha tomado en cuenta a toda la población de género masculino y femenino, sus edades fluctúan entre 29 y 60 años de edad, la institución es de carácter parroquial – privada mixta, atiende a estudiantes de diferentes niveles socio económicos, por ello detallo en el siguiente cuadro:

Tabla N° 02: Población de docentes por niveles y sexo de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” 2018.

Nivel	Sexo		Nº de Docentes de la población
	M	F	
Inicial	00	07	07
Primaria	04	21	25
Secundaria	09	07	16
Total	13	35	48

Fuente: Archivo de la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII”

MUESTRA DE ESTUDIO Y MUESTREO

(HERNÁNDEZ, 2010) La muestra es el sub grupo de la población de la cual se recolectan los datos y debe ser representativo de la población, y el muestreo es la técnica para la selección de una muestra a partir de una población.

La muestra está conformada por 25 docentes del nivel primaria que

cumplen la misma función pedagógica, el muestreo es de tipo no probabilístico por conveniencia.

Dónde:

M: Muestra, docentes de la I.E. Parroquial "Juan XXIII"

O1: Síndrome de Burnout

O2: Desempeño Docente

r : coeficiente de correlación.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1,96$ al cuadrado al 95%
- P = proporción esperada al 5% = 0,05
- $q = 1 - p$ ($1 - 0,05 = 0,95$)
- d = Precisión (use un 5%)

Se han considerado este grupo de docentes por nivel porque desarrollan la misma función y tienen propósitos comunes.

Tabla N° 03: Muestra de docentes por sexo de la I.E. Parroquial “Juan XXIII” 2018

Nivel	Sexo		Nº de Docentes De la muestra
	M	F	
Primaria	04	21	25
Total	04	21	25

Fuente: Archivo de la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII”

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Técnicas

La encuesta según (HERNÁNDEZ, 2010) sirve para recabar datos sobre los conceptos, lenguaje y maneras de expresión, historias y relaciones de los participantes.

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta; para el Síndrome de Burnout y para el Desempeño Docente, dichas encuestas servirán para medir las variables de estudio en los docentes de la IE Parroquial Juan XXIII donde se tomó como muestra.

2.4.2 Instrumentos

El instrumento para la variable Síndrome de Burnout fue el cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI – Ed) para evaluar las dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Fue adaptado por Fernández y utilizado por (SALAS DAHLQVIST, 2010), siendo cambiada solamente la palabra “paciente” por “estudiante” manteniéndose de la misma forma el resto del cuestionario, la validez del cuestionario fue usado al criterio de 3 jueces. EL MBI es un cuestionario con 22 preguntas que se valoran con una escala tipo Likert de siete puntos (0 a 6). La escala está conformada por tres sub escalas: Cansancio o agotamiento emocional que comprende 9 preguntas que describen los sentimientos de una persona emocional mente exhausta por el trabajo; la de Despersonalización o cinismo , que comprende 5 preguntas que describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios o cuidados del profesional; y Realización Personal, que está constituida por 8 preguntas que contienen elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio.

La escala de Likert del cuestionario con su puntuación es:

Nunca.	0
Pocas veces al año o menos.	1
Una vez al mes o menos.	2
Unas pocas veces al mes.	3
Una vez a la semana.	4
Pocas veces a la semana.	5
Siempre.	6

El instrumento utilizado para la variable Desempeño Docente fue el cuestionario 2, para evaluar las dimensiones: Pedagógica, social y política; el cual constó de 23 ítems, también inicia con su presentación donde se da a conocer el propósito de la investigación los datos necesarios de carácter anónimo, luego tiene una breve descripción de los valores de la escala sumativa (Likert) que medirá la actitud positiva o negativa del docente frente a los ítems referentes a cada indicador y dimensión que necesita en este caso la variable 2, finalmente en ambas no todos los indicadores tienen el mismo número de ítems.

La escala de Likert en mención con su puntuación es:

Siempre	5
Casi siempre	4
De vez en cuando	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Ambos instrumentos fueron aplicados a todos los docentes del Nivel Primaria que pertenecen a la muestra de la IE Parroquial “Juan XXIII”.

Tabla N° 04: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Variable 1 Síndrome de Burnout	Encuesta	Cuestionario 1 Con escala de Likert
Variable 2 Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario 2 Con escala de Likert

2.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento.

Para dar validez y fiabilidad de los instrumentos de ambas variables se realizó una prueba piloto a 15 docentes de características similares a la muestra.

Los resultados obtenidos se procesaron utilizando el software estadístico SPSS 22 para la prueba de “Alfa de Cronbach”

Tabla N° 05 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach SÍNDROME DE BURNOUT	Alfa de Cronbach DESEMPEÑO DOCENTE	N de elementos
.925	.845	2

Para la interpretación de Alfa de Cronbach se utilizará la siguiente escala establecida según Hernandez 2010.

0,53 a menos	confiabilidad nula
0,54 a 0,59	confiabilidad baja
0,60 a 0,65	confiable
0,66 a 0,71	muy confiable
0,72 a 0,99	excelente confiabilidad
1,0	confiabilidad perfecta

En el instrumento de la variable del Síndrome de Burnout se obtuvo 0,925 y en el instrumento de la variable Desempeño Docente se

obtuvo 0,845 se puede decir que los dos instrumentos tienen una excelente confiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos.

Los datos se han procesado utilizando el programa estadístico SPSS 22.

Para la V1 cuestionario 1 para Síndrome de Burnout.

Para la V2 cuestionario 2 para Desempeño Docente.

Descriptiva: Tablas de frecuencias, figura de porcentajes.

Inferencial: Con los valores que se obtuvieron se aplicó la prueba de hipótesis.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman para encontrar la relación de las variables.

El análisis estadístico con los resultados obtenidos se interpretó los datos de cuadros coeficiente de correlación Rho Spearman, para la contratación de hipótesis y formular las conclusiones.

2.6. Aspectos éticos

Se ha considerado las citas bibliográficas de cada aporte teórico Científico humanista referentes a la presente investigación considerando el APA 6.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de las variables en estudio:

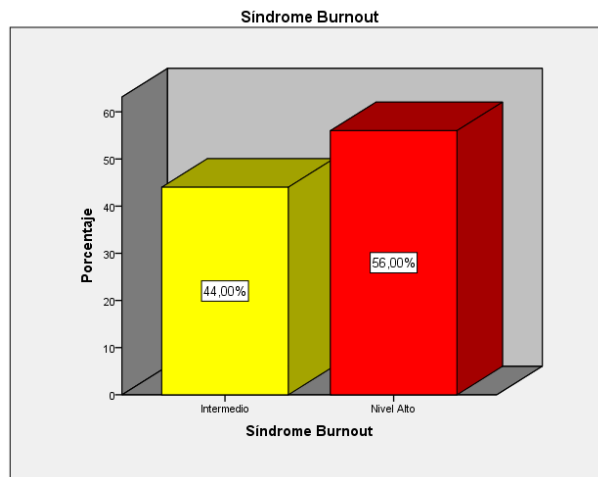
3.1.1 Análisis descriptivo de la variable 1 Síndrome de Burnout

Se observa en la tabla N° 6 y figura N° 01 los niveles de Síndrome de Burnout, en las cuales se aprecia que el 44% está en el nivel intermedio y el 56% se encuentra en el nivel alto en relación al síndrome de burnout.

Tabla N° 06

Distribución de frecuencia y porcentajes de Síndrome de Burnout

Síndrome Burnout					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Intermedio	11	44,0	44,0	44,0
	Nivel Alto	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



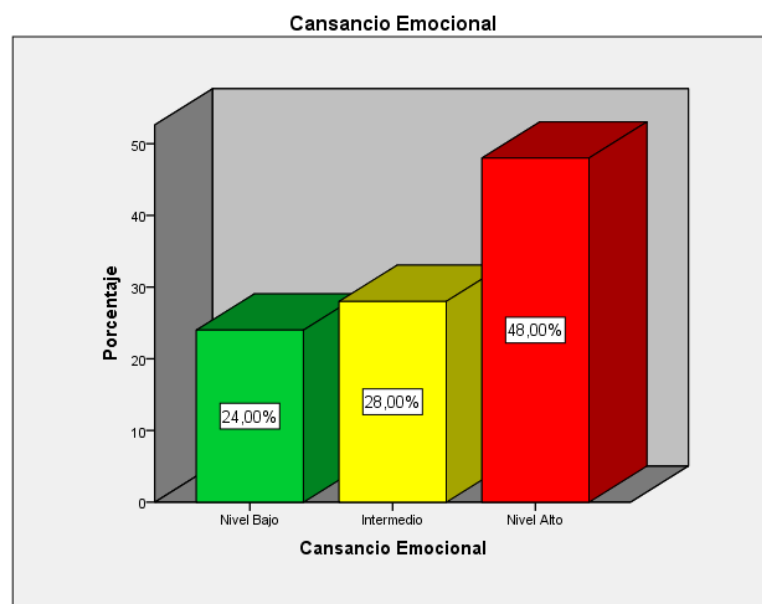
3.1.1.1 Análisis descriptivo de la Dimensión: Cansancio Emocional

En la tabla N° 07 y figura N° 02 se observa los niveles del cansancio emocional, en las cuales se aprecia que el 24% está en el nivel bajo, el 28% en el nivel intermedio y el 48% se encuentra en el nivel alto, en relación al desempeño docente.

Tabla N° 07

Distribución de frecuencia y porcentajes de Cansancio Emocional

Cansancio Emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	6	24,0	24,0	24,0
	Intermedio	7	28,0	28,0	52,0
	Nivel Alto	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



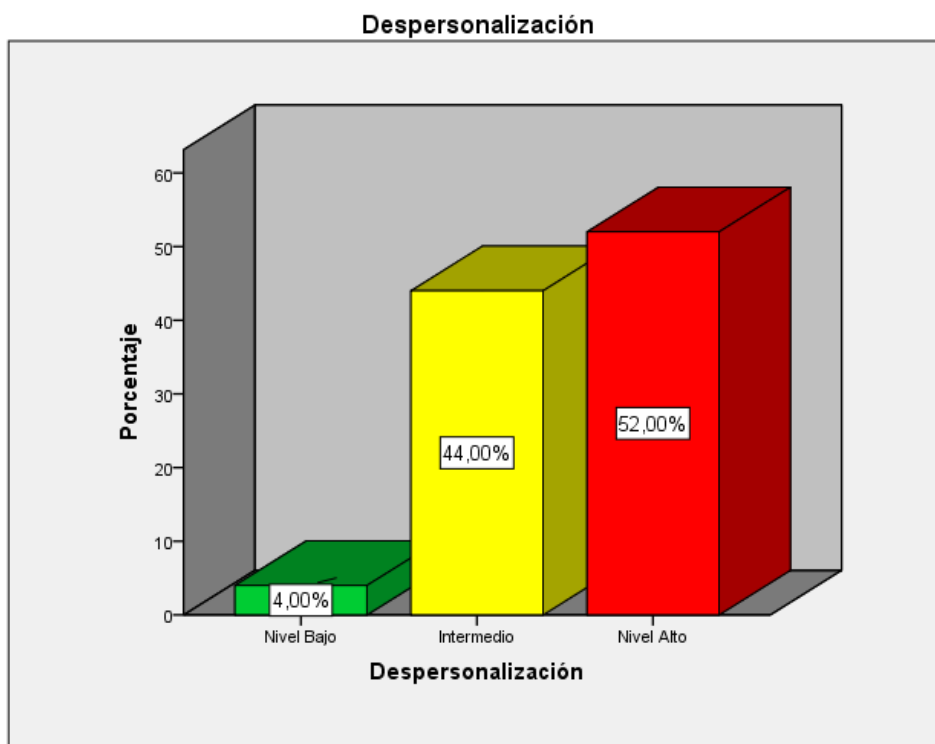
3.1.1.2 Análisis descriptivo de la Dimensión: Despersonalización

En la tabla N° 08 y figura N° 03 se observa los niveles de la despersonalización, en las cuales se aprecia que el 4% se encuentra en el nivel bajo en relación a la despersonalización, el 44% está en el nivel intermedio en relación a la despersonalización, y el 52% se encuentra en el nivel alto en relación al desempeño docente.

Tabla N° 08

Distribución de frecuencia y porcentajes de Despersonalización

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	1	4,0	4,0	4,0
	Intermedio	11	44,0	44,0	48,0
	Nivel Alto	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



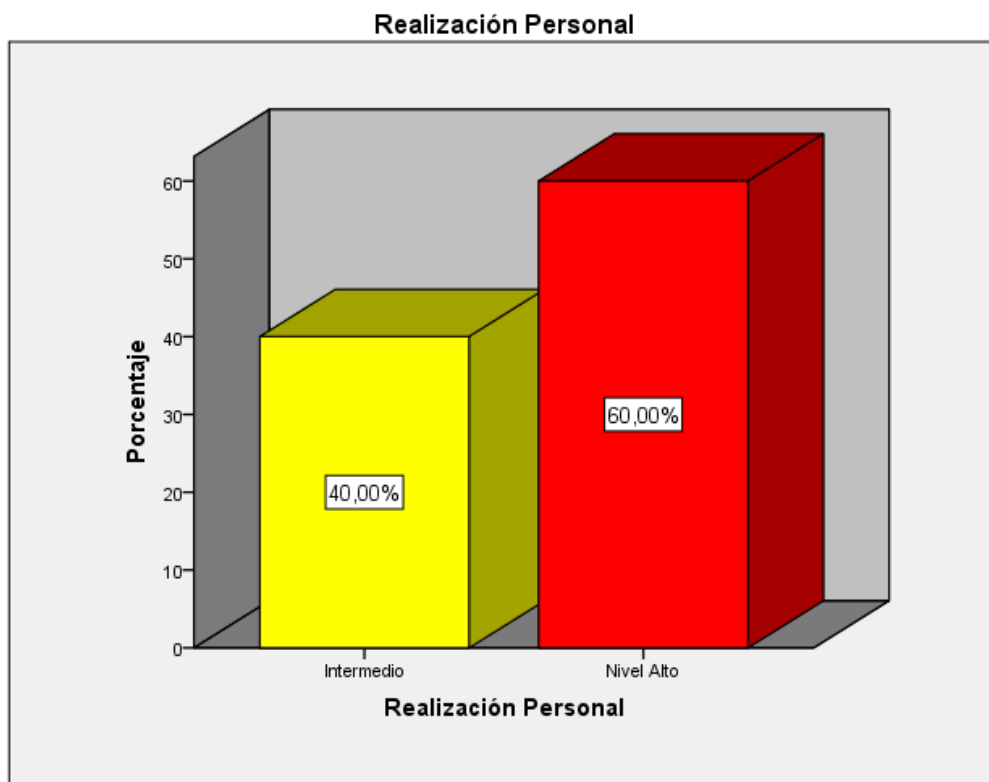
3.1.1.3 Análisis descriptivo de la Dimensión: Realización personal

En la tabla N° 09 y figura N° 04 se observa los niveles de la realización personal, en las que se aprecia que el 40% se encuentra en el nivel intermedio en relación a la realización personal y el 60% está en el nivel alto en relación a la realización personal.

Tabla N° 09

Distribución de frecuencia y porcentajes de Realización Personal

Realización Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Intermedio	10	40,0	40,0	40,0
	Nivel Alto	15	60,0	60,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



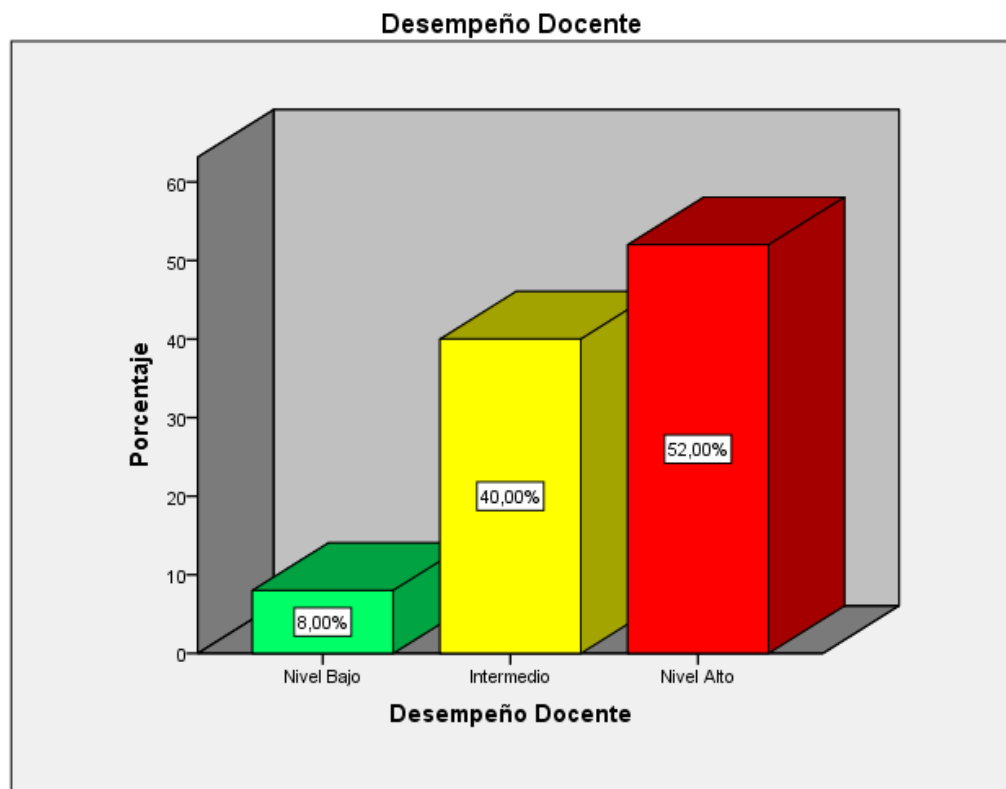
3.1.2 Análisis descriptivo de la variable 2 Desempeño Docente

Se observa en la tabla N° 10 y figura N° 05 los niveles de Desempeño Docente, en las cuales se aprecia que el 8% se encuentra en el nivel bajo en relación al desempeño docente, el 40% está en el nivel intermedio en relación al desempeño docente y el 52% se encuentra en el nivel alto en relación al desempeño docente.

Tabla N° 10

Distribución de frecuencia y porcentajes de Desempeño Docente.

Desempeño Docente					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Intermedio	10	40,0	40,0	48,0
	Nivel Alto	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



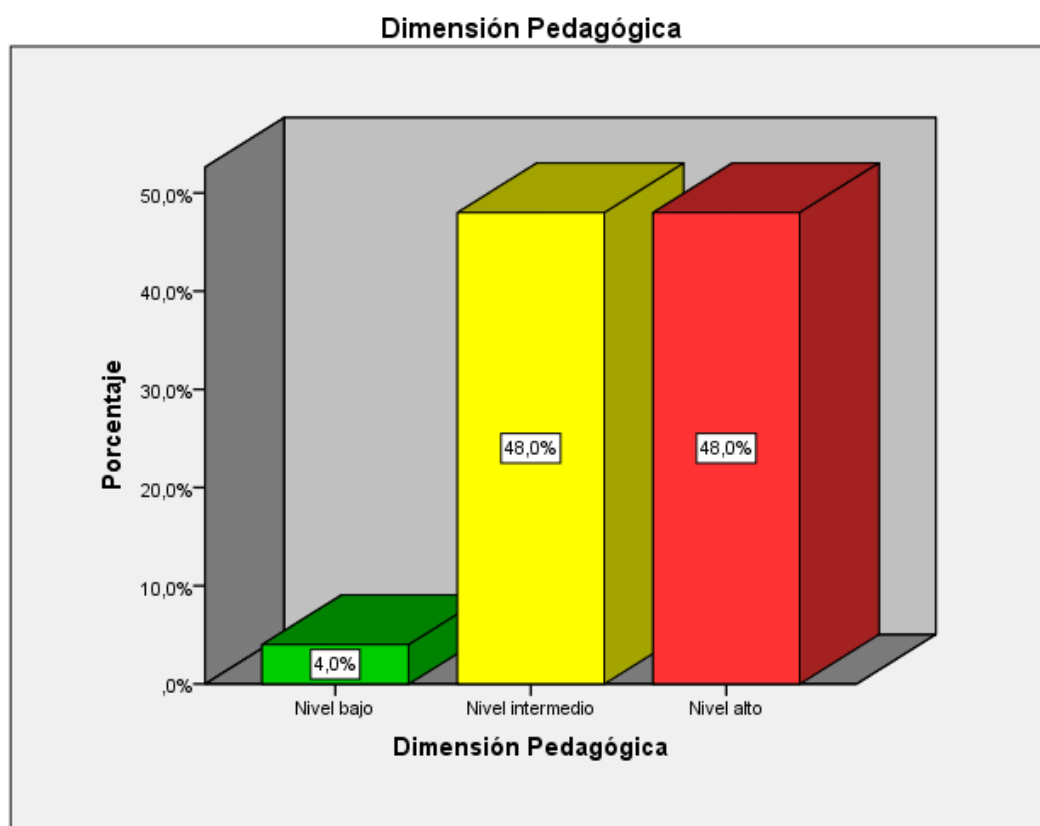
3.1.2.1 Análisis Descriptivo de la Dimensión: Pedagógica.

En la tabla N° 11 y figura N° 06 se observa que el 4% se encuentra en el nivel bajo en relación a la dimensión pedagógica, el 48% presenta un nivel intermedio en relación a la dimensión pedagógica y un 48% presenta un nivel alto en relación a la dimensión pedagógica.

Tabla N° 11

Distribución de frecuencia y porcentaje de la Dimensión Pedagógica.

Dimensión Pedagógica					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nivel bajo	1	4,0	4,0	4,0
	Intermedio	12	48,0	48,0	52,0
	Nivel alto	12	48,0	48,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



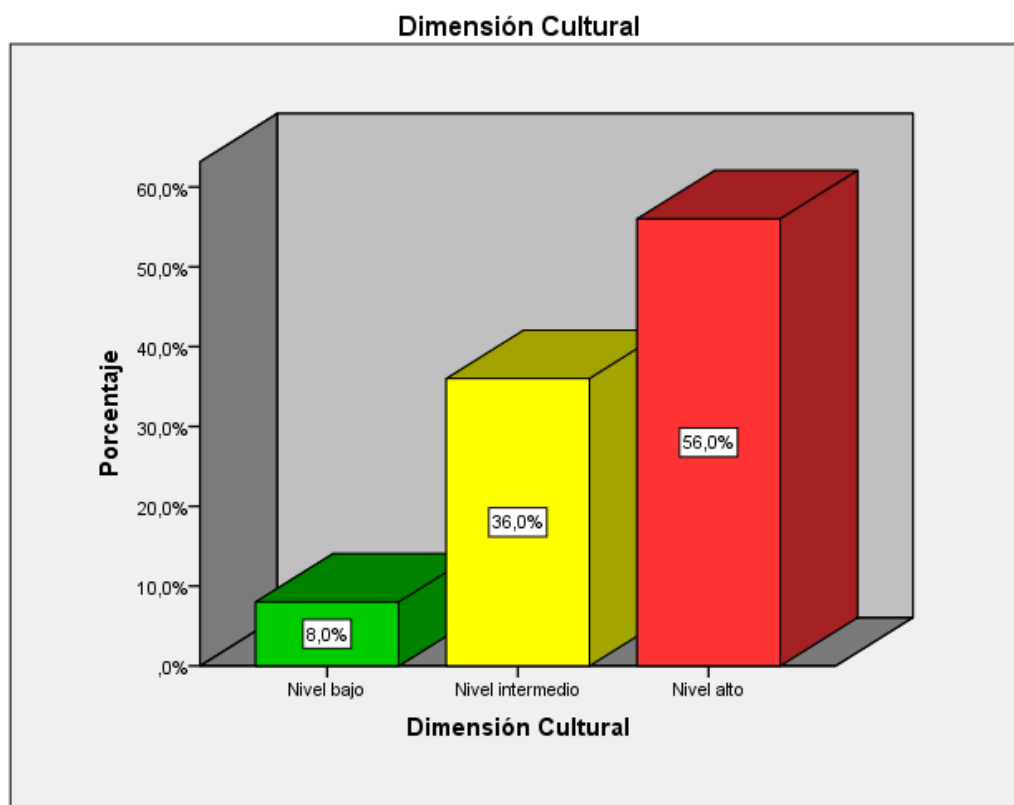
3.1.2.2 Análisis Descriptivo de la Dimensión: Cultural.

En la tabla N° 12 y figura N° 07 se puede apreciar que el 8% presenta un nivel bajo en relación a la dimensión cultural, el 36% en un nivel intermedio en relación a la dimensión cultural y un 56% presenta un nivel alto en relación a la dimensión cultural.

Tabla N° 12

Distribución de frecuencia y porcentaje de la Dimensión Cultural.

Dimensión Cultural					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Intermedio	9	36,0	36,0	44,0
	Nivel alto	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



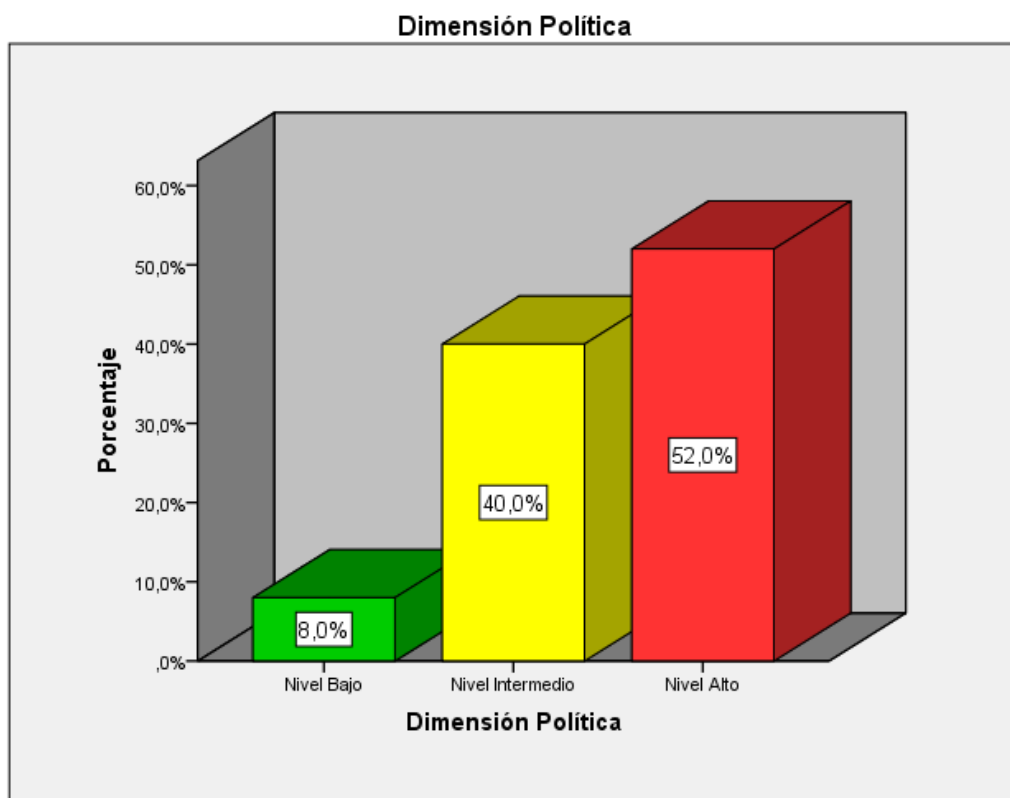
3.1.2.3 Análisis Descriptivo de la Dimensión: Política

En la tabla N° 13 y figura N° 08 se puede apreciar que el 8% se encuentran en el nivel bajo en relación a la dimensión política, el 40% se encuentra en nivel intermedio en relación a la dimensión política y un 52% presenta un nivel alto en relación a la dimensión política.

Tabla N° 13

Distribución de frecuencia y porcentaje de la Dimensión Política.

Dimensión política					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nivel bajo	2	8,0	8,0	8,0
	Intermedio	10	40,0	40,0	48,0
	Nivel alto	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	



3.2 Prueba de normalidad de las variables de estudio.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman ya que es la más adecuada para establecer relación en variables ordinales.

Tabla N° 14

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación r de <u>Spearman</u> puede variar de $-1,00$ a $+1,00$	
-1,0	Correlación negativa perfecta
-0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,75	Correlación negativa considerable
-0,50	Correlación negativa media
-0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación alguna entre variables
+0,10	Correlación positiva débil
+0,50	Correlación positiva media
+0,75	Correlación positiva considerable
+0,90	Correlación positiva muy fuerte
+1,0	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2006)

3.2.1 Prueba de hipótesis general

Ho:

No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año.

Ha:

Si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año.

Tabla N° 15

Tabla de contingencia Síndrome de Burnout y Desempeño Docente.

		Desempeño docente (agrupado)			Total
		Nivel bajo	Nivel intermedio	Nivel alto	
Síndrome Burnout (ítems 1-22) (agrupado)	Intermedio	9,1%	45,5%	45,5%	100,0%
	Nivel Alto	7,1%	35,7%	57,1%	100,0%
Total		8,0%	40,0%	52,0%	100,0%

Tabla N° 16

Correlación Síndrome de Burnout y desempeño docente.

Correlaciones				
			Síndrome Burnout	Desempeño docente
Rho de <u>Spearman</u>	Síndrome Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,592
		N	25	25
Desempeño Docente		Coefficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,592	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla N° 15 se observó que de acuerdo a la regla de decisión para el nivel de significancia ($p=0,592 > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis nula, por lo tanto no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el

desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año.

Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,113$).

3.2.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ho:

No existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Ha:

Si existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Tabla N° 17

Correlación cansancio emocional y desempeño docente.

Correlaciones				
			Cansancio Emocional	Desempeño Docente
	Cansancio	Coefficiente de correlación	1,000	,172
	Emocional	Sig. (bilateral)	.	,410
	Rho de	N	25	25
Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	,172	1,000
	Docente	Sig. (bilateral)	,410	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla N° 16 se aprecia según la regla de significancia ($p = 0,410 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año. Teniendo un coeficiente de correlación positiva débil ($r = 0,172$)

3.2.3 Prueba de hipótesis específica 2

Ho:

No existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Ha:

Si existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Tabla N° 18

Correlación despersonalización y desempeño docente.

Correlaciones				
			Despersonalización	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,341
		Sig. (bilateral)	.	,096
	Desempeño Docente	N	25	25
		Coeficiente de correlación	,341	1,000
		Sig. (bilateral)	,096	.
		N	25	25

Interpretación:

Se observa en la tabla N°17 que el nivel de significancia es cercano al límite propuesto, donde ($p = 0,096 > 0,05$) siendo mayor, en consecuencia se acepta la hipótesis nula; es decir no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,341$)

3.2.4 Prueba de hipótesis específica 3

Ho:

No existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Ha:

Si existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.

Tabla N° 19

Correlación realización personal y desempeño docente.

Correlaciones				
			Realización Personal	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Realización	Coefficiente de correlación	1,000	,190
	Personal	Sig. (bilateral)	.	,362
		N	25	25
	Desempeño	Coefficiente de correlación	,190	1,000
	Docente	Sig. (bilateral)	,362	.
		N	25	25

Interpretación:

En la tabla N° 18 el nivel de significancia es igual a 0,05; asimismo se encontró el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde $r = 0,190$ diferente de cero, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que asegura que no existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I. E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua 2018 en el año. La cual muestra una correlación positiva débil.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos en la hipótesis general se observó que de acuerdo a la regla de decisión para el nivel de significancia ($p=0,592 > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación de significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,113$).

Al realizar una comparación con los resultados obtenidos por (ORAMAS VIERA, 2013) quién concluyó que el 67% de los profesores cubanos presentan el síndrome de burnout y los principales factores que desencadenan el síndrome son la sobre carga de trabajo, los constantes cambios en el sistema y la presión de los jefes. Afirmó que hay relación significativa entre las dos variables de estudio, por lo consiguiente se puede afirmar que si influye significativamente el síndrome de burnout en el desempeño docente.

En ambos estudios se afirma la relación significativa del síndrome de burnout y el desempeño docente, a diferencia de los resultados obtenidos dónde se encontró que un 56% de docentes presentan el síndrome de burnout en un nivel alto y el 44% de los docentes en un nivel intermedio, sin embargo esto no afecta su desempeño docente ya que se tiene que un 8% de docentes presentan un nivel bajo en relación a su desempeño docente y un 52% de docentes tienen un desempeño alto.

Con relación a la hipótesis específica 1, se aprecia según la regla de significancia ($p = 0,410 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente Teniendo un coeficiente de correlación positiva débil ($r = 0,172$), en la investigación realizada por (ORAMAS VIERA, 2013) concluye que el agotamiento emocional es el indicador más resaltante con respecto al síndrome de burnout y no necesariamente debe estar relacionado con otros indicadores. Y (SEGUEL PALMA, 2014) concluyó que el personal presenta un cansancio físico y cognitivo moderado, mientras que el síndrome de burnout en un porcentaje medio y alto, en cuanto a la eficiencia profesional se evidencia un alto porcentaje, marcando diferencia entre ambos, por lo cual se concluye

que el personal no presentan desgaste profesional pero si muestran índices de fatiga y cansancio.

Al comparar ambos estudios con los resultados obtenidos se puede afirmar que los docentes de la institución presentan un 48% de nivel alto con respecto al cansancio emocional y un 28% se encuentre en el nivel intermedio, concluyendo que los docentes si presentan fatiga y agotamiento emocional pero no afecta a su desempeño docente.

En la hipótesis específica 2, se observa que el nivel de significancia es cercano al límite propuesto, donde ($p = 0,096 > 0,05$) siendo mayor, en consecuencia se acepta la hipótesis nula; es decir no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,341$) a diferencia de la investigación de (SALAS DAHLQVIST, 2010) quién concluyó que la despersonalización es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas del lugar de trabajo, evidenciándose el maltrato por la insensibilidad afectiva que atraviesan. (GUAMÁN AYALA, 2013-2014) determinó que existe relación significativa alta entre el estrés, el desgaste profesional y despersonalización del personal.

Al comparar los estudios con los resultados podemos afirmar que los docentes presentan un 52% de nivel alto de despersonalización, pero no afecta su desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se observa que el nivel de significancia es igual a 0,362 un valor mucho mayor a $p\text{-valor} = 0,05$; asimismo se encontró el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde $r = 0,190$ diferente de cero, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que asegura que no existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente. La cual muestra una correlación positiva débil. Estos resultados se parecen a los de (RIVERA VERA, 2016) quién concluyó que el 28% presenta un nivel alto de realización personal, un 34% un nivel medio y un 38% presenta un nivel bajo.

V. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que los docentes del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII no presentan relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, según el coeficiente de correlación Rho Spearman poseen una correlación positiva débil 0,113 con una significancia de 0,592.
2. Se concluye que los docentes del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, no presentan relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente, según los resultados del coeficiente de correlación Rho Spearman donde se evidencia una correlación positiva débil 0,172 con una significancia de 0,410.
3. Se demuestra que no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, teniendo un coeficiente correlacional de Rho de Spearman positiva débil 0,341 y una significancia bilateral de 0,096.
4. Se afirma que no existe relación entre la realización personal y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, lo que se demuestra con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva débil de 0,190 y una significancia bilateral de 0,362.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar el estudio en otras Instituciones Educativas Públicas para identificar la causa del por qué en una Institución Parroquial no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente.
2. Se sugiere realizar un estudio para identificar la causas del por qué no afecta el cansancio emocional en el desempeño docente.
3. Se sugiere a las Instituciones Educativas realizar una investigación para analizar a qué se debe que en dicha Institución no exista relación entre la despersonalización y el desempeño docente.
4. Se sugiere a la Unidad de Gestión Local analizar las actividades que realiza dicha Institución para que no exista relación entre la realización personal y el desempeño docente.

VIII. REFERENCIAS

- CARLÍN Y GARCÉS, . (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España: Universidad de Murcia.
- CARRASCO, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima - Perú: San Marcos.
- CHIANENATO, H. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill/Interamericana Editores.
- CIALZETA, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en médicos de un hospital de alta complejidad, corrientes*. Argentina.: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Córdoba.
- DÍAZ, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud*. Lima - Perú.: (Tesis de Maestría) Universidad Mayor de San Marcos.
- DONAYRE CHANG, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular del nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. Lima - Perú: (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Lima.
- ECHEVARRÍA, H. (2013.). *Síndrome de burnout en maestros de educación primaria*. Guatemala.: (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar.
- GILLESPIE, D. (1980). Correlates for actives and passives burnout, types of burnout. . *Journal of social service Research*., 4 (2) 1 -16.
- GIL-MONTE, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica*, 3 (5).
- GUAMÁN AYALA, F. (2013-2014). *Elaboración e implementación de una guía psicoprofiláctica para prevenir el Síndrome de burnout en el personal de salud del centro materno infantil área N° 2*. Ambato - Ecuador.
- Guarniz Lozano, A. (2014). "Satisfacción laboral , compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego". Trujillo, Perú.

- HERNÁNDEZ, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Granw Hill.
- Luisa Güell Malet. (2014). "Estudio de la satisfacción laboral de los maestros". Barcelona, España.
- MASLACH, Cristina; LEITER, Michael y SCHAUFELI. (2001). *Job Burnout, Anual Review of Psychology* (Vol. 52).
- MINEDU. (2012). *MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. Lima - Perú: Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2014). *MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. LIMA: Corporación Gráfica Navarrete.
- OLAYA ARÉVALO, C. (2015). *Síndrome de burnout o Síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme*. Bogotá - Colombia.
- ORAMAS VIERA, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana - Cuba: (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.
- REDONDO ROJO, J. (2014). *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. Santiago - Chile.
- RIVERA VERA, L. P. (2016). *Factores Laborales Relacionados al Síndrome de Burnout en Docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann arequipa - 2016*. Arequipa.
- Saccca Campos, J. (2010). "Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de (CEBAs). Lima, Perú.
- SALAS DAHLQVIST, J. J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la Ugel N° 7*. Lima - Perú: (Tesis de Magister) Universidad Mayor de San Marcos.
- SÁNCHEZ, H. (1998). *Metodología y diseño en la Investigación Científica*. Perú: Mantaro.
- SEGUEL PALMA, F. A. (2014). *Factores relacionados con fatiga y Burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo*. Concepción - Chile.
- TELLO, J. (2010). *Nivel de síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en enfermos de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides*

Carrión. Lima - Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de san Marcos.

TITO JIMÉNEZ, R. (2017). *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03- Lima*. Lima.

VALLEJO VILLALOBOS, M. F. (2016). El Síndrome de desgaste (Burnout). *Rev Hematol*, 17.

ANEXOS

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: "Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua - 2018.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?	Objetivo General: Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.	Variable 1 Síndrome de Burnout Dimensiones: - Cansancio emocional. - Despersonalización. - Realización personal.	TIPO DE INVESTIGACIÓN - Según su finalidad: Es investigación práctica. - Según su naturaleza: Investigación cuantitativa. - Según su carácter: Es investigación descriptiva correlacional. - Según su alcance temporal: Es investigación transversal. - Según la orientación que asume: Investigación orientada a la comprobación.	TÉCNICAS Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario 1 Cuestionario 2 MÉTODO DE ANÁLISIS Tipo de estadística: Descriptiva inferencial
Problemas Específicos: 1. ¿Existe relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018? 2. ¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P	Objetivos Específicos: 1. Establecer la relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018. 2. Establecer la relación entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel	Hipótesis Específicas: H1 Existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018. H2 Existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en profesores del nivel		DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental El diagrama representativo de este diseño es el siguiente: <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>	Método estadístico para comprobación de hipótesis. Pruebas paramétricas para muestras relacionadas.

<p>Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018?</p>	<p>primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.</p> <p>3. Establecer la relación entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.</p>	<p>primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.</p> <p>H3 Existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente en profesores del nivel primaria de la I.E.P Juan XXIII del distrito de Moquegua en el año 2018.</p>	<p>Variable 2 Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pedagógica. - Cultural. - Política 	<p>Dónde: M: muestra, docentes de la I.E.P. “Juan XXIII” O₁: Síndrome de Burnout O₂: Desempeño Docente r: coeficiente de correlación</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$ <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • N = Total de la población • Zα = 1,96 al cuadrado al 95% • P = proporción esperada al 5% = 0,05 • q = 1 – p (1 – 0,05 = 0,95) • d = Precisión (use un 5%) </div> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN La población para el presente estudio de investigación, está conformada por los 48 docentes de la I.E.P “Juan XXIII” al 2018.</p> <p>MUESTRA Intencional por el investigador y está conformada por 25 docentes del Nivel Primaria de la I.E.P “Juan XXIII” al 2018.</p>	<p>TÉCNICA ESTADÍSTICA Correlación de Pearson</p>
---	--	--	---	---	--

ANEXO N° 02: MATRIZ DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nro. de ítems	ÍTEMS / ÍNDICES	ESCALA DE VALORACIÓN
VARIABLE 1 SÍNDROME DE BORNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento emocional	13.62	3	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío. 3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
		Tensión laboral	9.08	2	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa. 8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	
		Frustración emocional	4.51	1	13. Me siento frustrado en mi trabajo.	
		Exceso de trabajo	9.08	2	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. 20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
		Estrés laboral	4.51	1	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
	Despersonalización	Maltrato estudiante	4.51	1	5. Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales. 10. Siento que me he hecho más duro con la gente.	
		Insensibilidad	9.08	2		

	Realización personal	Desinterés	4.51	1	11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.	
		Culpabilidad	4.51	1	22. Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	
		Comprensión	4.51	1	4. Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.	
		Resolución de problemas	9.08	2	7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes. 21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
		Influencia positiva	9.08	2	9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo. 19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
		Vitalidad personal	4.54	1	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
		Atmósfera laboral relajada	9.08	2	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes. 18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.	

VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE	Pedagógica	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	30,38	7	1. ¿Usted demuestra que domina la temática en su curso? 2. ¿Usted trata que sus clases sean interesantes? 3. ¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones? 4. ¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen al aprendizaje? 5. ¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente? 6. ¿Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo? 7. ¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?	5= siempre 4=Casi siempre 3= De vez en cuando 2=Casi nunca
		Enseñanza para el aprendizaje del estudiante.	13,02	3	8. ¿Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).? 9. ¿El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional? 10. ¿Sus clases se desarrollan en un ambiente cordial?	1= Nunca
	Cultural	Desarrollo de la profesionalidad	8,68	2	11. ¿Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses? 12. ¿Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?	

Política	La identificación docente.	13,02	3	13. ¿Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración? 14. ¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros)? de formación y actualización docente y de su disciplina. 15. ¿Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes?	
	Participación en la gestión de la escuela.	21,8	5	16. ¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes? 17. ¿Cumple con el horario de clase establecido? 18. ¿Propicia un ambiente adecuado? 19. ¿Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional? 20. ¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?	
	Conexiones con la comunidad.	13,02	3	21. ¿Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase? 22. ¿Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente 23. ¿Representa a su I.E. en eventos o congresos?	

ANEXO N°03

CUESTIONARIO N° 1 PARA EL SÍNDROME DE BURNOUT

PRESENTACIÓN

Estimado docente con la presente encuesta se trata de recoger información referida al Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la I.E. donde usted trabaja.

Esta encuesta tiene el carácter ANÓNIMA, y su procesamiento será reservado. Por lo tanto ruego a usted responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de ante mano su gran apoyo y generosidad por su participación en esta encuesta.

Marcar con una (X) en el casillero que consideres la respuesta correcta según la leyenda de abajo.

Nunca.	0
Pocas veces al año o menos.	1
Una vez al mes o menos.	2
Unas pocas veces al mes.	3
Una vez a la semana.	4
Pocas veces a la semana.	5
Siempre.	6

N°	ENUNCIADOS	Escala de Valores						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.							
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.							
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.							

ANEXO N°04

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N° 01

- A. Nombre:** Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes (MBI - Ed).
- B. Objetivo:** Describir los sentimientos de la persona emocionalmente exhausta por el trabajo..
- C. Autores:** Maslach y Jackson adaptado por Fernández (2002).
- D. Administración:** Individual.
- E. Duración:** 15 minutos aproximadamente.
- F. Sujetos de Aplicación:** Docentes de la IEP “Juan XXIII” de Moquegua.
- G. Técnica:** Encuesta.
- H. Instrumento:** Cuestionario.
- I. Puntuación y escala de calificación (Likert):**

Nunca.	0
Pocas veces al año o menos.	1
Una vez al mes o menos.	2
Unas pocas veces al mes.	3
Una vez a la semana.	4
Pocas veces a la semana.	5
Siempre.	6

N°	D	ENUNCIADOS	Escala de Valores						
			0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	AE	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3	AE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	RP	Siento que puedo entender fácilmente a los estudiantes.							
5	D	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6	AE	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	RP	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.							
8	AE	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							

10	D	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	AE	Me siento frustrado en mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	D	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.							
16	AE	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.							
18	RP	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis estudiantes.							
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	AE	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	D	Me parece que los estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.							

ANEXO N°05

CUESTIONARIO N° 2 PARA DESEMPEÑO DOCENTE

PRESENTACIÓN

Estimado docente con la presente encuesta se trata de recoger información referida al Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la I.E. donde usted trabaja. Por lo tanto ruego a usted poder responder con sinceridad, seriedad y en forma personal a las preguntas del cuestionario.

Agradezco de ante mano su gran apoyo y generosidad por su participación en esta encuesta.

Marcar sólo una respuesta en cada pregunta según la leyenda de abajo.

CUESTIONARIO N° 2 PARA DESEMPEÑO DOCENTE

Siempre	5
Casi siempre	4
De vez en cuando	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
PEDAGÓGICA						
1	Usted demuestra que domina la temática en su curso.					
2	Usted trata que sus clases sean interesantes.					
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones					
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen al aprendizaje.					
5	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
6	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.					
7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
8	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.					
10	Sus clases se desarrollan en un ambiente cordial.					
CULTURAL						
11	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.					
12	Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.					
13	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					

14	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
15	Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.					
POLITICA						
16	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.					
17	Cumple con el horario de clase establecido.					
18	Propicia un ambiente adecuado.					
19	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
20	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.					
21	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
22	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.					
23	Representaría a su I.E. en eventos o congresos.					

ANEXO N° 06

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO N° 02

- A. Nombre:** Escala valorativa de desempeño docente.
- B. Objetivo:** Conocer la escala que presenta el desempeño docente.
- C. Autora:** Br. Amparo Guadalupe Avalos colana.
- D. Administración:** Individual.
- E. Duración:** 15 minutos.
- F. Sujetos de Aplicación:** Docentes de la IEP “Juan XXIII” de Moquegua.
- G. Técnica:** Encuesta.
- H. Instrumento:** Cuestionario.
- I. Puntuación y escala de calificación (Likert):**

Puntuación numérica	Rango o nivel
1	Nunca
2	Casi nunca
3	De vez en cuando
4	Casi siempre
5	Siempre

K. Dimensiones e ítems:

Pedagógica	1. Usted demuestra que domina la temática en su curso.
	2. Usted trata que sus clases sean interesantes.
	3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones
	4. Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen al aprendizaje.
	5. Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.
	6. Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.
	7. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.
	8. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).
	9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.
	10. Sus clases se desarrollan en un ambiente cordial.
Cultural	11. Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.
	12. Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes.
	13. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.
	14. Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.
	15. Demuestra respeto por las ideas de sus estudiantes.
Política	16. Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.
	17. Cumple con el horario de clase establecido.
	18. Propicia un ambiente adecuado.
	19. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.
	20. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.
	21. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase
	22. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente.
	23. Representaría a su I.E. en eventos o congresos.

ANEXO N° 07



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "JUAN XXIII"
"Nuestra I.E. está mejorando y tú también"

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Moquegua 28 de Junio del 2018.

Señora Profesora Tomasa Díaz Gonzales
Directora de La Institución Educativa Parroquial "Juan XXX"
Presente.-

Yo, Lissethe Katherine Zea Rospigliosi, identificada con DNI N° 40771623 profesora del nivel primaria de la Institución, estudiante de la Maestría Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo.

Solicito por intermedio de la presente, AUTORIZACIÓN para recopilar información a través de la encuesta, a los docentes del Nivel Primaria (una muestra de 25 Docentes), dichos datos me servirán para el desarrollo de mi investigación sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente. La aplicación se realizará los días 2 y 3 de Julio.

Pido a usted concederme el permiso por ser de necesidad en la investigación.

Atentamente.

Br. Lissethe Katherine Zea Rospigliosi



Tomasa Díaz Gonzales
DIRECTORA
I.E. Parroquial Juan XXIII

ANEXO N° 08



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL "JUAN XXIII"

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PARROQUIAL "JUAN XXIII"

HACE CONSTAR:

Que la profesora **Lissethe Katherine ZEA ROSPIGLIOSI** ha realizado la aplicación de una encuesta al personal docente del Nivel Primaria de la Institución Educativa (muestra de 25 docentes) los días 02 y 03 de Julio del 2018, teniendo en cuenta los instrumentos de evaluación; encuesta N° 01 para la variable Síndrome de Burnout y la encuesta N° 02 para la variable Desempeño Docente, instrumentos que son considerados necesarios para medir la relación que existe entre las dos variables en los docentes de nuestra Institución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime por conveniente.

Moquegua, 10 de Agosto del 2018.



Lissethe Katherine Zea Rospiogliosi
Prof. Lissethe T. Zea Rospiogliosi
DIRECTORA
I.E. Parroquial Juan XXIII

DIOS, DISCIPLINA Y LIDERAZGO
Av. 25 de Noviembre s/n telf. 053-463685 * Moquegua - Perú

ANEXO N° 09

ANEXO N° 10

muu.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo

Edición

Ver

Datos

Transformar

Analizar

Marketing directo

Gráficos

Utilidades

Ventana

Ayuda

*DESEMPEÑO DOCENTE - lisav.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

22 : Visible: 31 de 31 variables

	P1	P2	PE	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Dimensionp edagogica	Dimension_ pedagogica	Dimension cultural	Dimension_ cultural	Dimension politica	Dimension_ politica	Desempeño docente	Desempeñ o_docente	var
1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4,20	3	4,00	3	4,38	3	4,22	3	
2	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4,50	3	4,40	3	4,63	3	4,52	3	
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	2	4	2	4	3	4	1	4	3	3	3	1	2,90	2	2,60	1	2,75	1	2,78	1	
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3,50	2	3,60	2	3,75	2	3,61	2	
5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3,30	2	3,60	2	3,50	2	3,43	2	
6	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,40	2	3,80	2	3,88	2	3,65	2	
7	3	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4,00	3	4,00	3	4,13	3	4,04	3	
8	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	3,20	2	3,80	2	4,00	2	3,61	2	
9	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3,60	2	4,00	3	4,38	3	3,96	3	
10	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4,30	3	5,00	3	4,75	3	4,61	3	
11	3	5	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	1	4	3	4	3	3	3	4	4	1	2,80	2	3,20	2	3,13	2	3,00	2	
12	3	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	2	4	4	2	4,20	3	4,00	3	3,88	2	4,04	3	
13	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3,80	3	4,00	3	4,25	3	4,00	3	
14	3	2	3	5	2	5	2	2	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	4	3,10	2	4,00	3	4,50	3	3,78	2	
15	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,50	3	4,80	3	4,63	3	4,61	3	
16	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3,70	2	4,40	3	4,63	3	4,17	3	
17	2	2	4	2	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3,00	2	3,80	2	3,75	2	3,43	2	
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3,70	2	4,00	3	3,88	2	3,83	2	
19	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4,10	3	4,60	3	4,63	3	4,39	3	
20	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,30	3	4,60	3	4,88	3	4,57	3	
21	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	4	3	3	1	4	4	3	3	1	2,40	1	2,40	1	2,75	1	2,52	1	
22	3	3	3	2	4	5	5	3	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	2	3,60	2	3,60	2	3,50	2	3,57	2	
23	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4,60	3	4,00	3	4,25	3	4,35	3	
24	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4,20	3	3,80	2	4,38	3	4,17	3	
25	3	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3,80	3	3,40	2	3,50	2	3,61	2	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

04:57
13/09/2018



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ARTÍCULO CIENTÍFICO

"Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores
del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial
"Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018"

AUTORA:

Br. Zea Rospigliosi Lissethe Katherine

ASESOR:

Dr. Coayla Maquera Adrián Antonio

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad y gestión educativa

PERÚ - 2018

1. TÍTULO

“Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en profesores de la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” del distrito de Moquegua – 2018”

2. AUTORA

Br. ZEA ROSPIGLIOSI, Lissethe Katherine

kathy-z20@hotmail.com

3. RESUMEN

En nuestra localidad los docentes se enfrentan a múltiples carencias en las instituciones educativas ya sea por inadecuada infraestructura, escasos materiales o por relaciones personales no adecuadas, lo que conlleva a un alto grado de estrés el cual puede dar inicio a padecer el Síndrome de Burnout afectando su buen desempeño docente.

En la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” se ha observa que los docentes se encuentran cansados, estresados por las múltiples tareas que deben realizar en el aula, presentar los documentos técnico pedagógicos, asistir a las actividades extracurriculares, las constantes reuniones, las jornadas de reflexión pedagógica y espiritual, por tal motivo presento mi investigación titulada “Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII del distrito de Moquegua - 2018” la que pretende establecer la relación entre síndrome de burnout y el desempeño docente en nuestra comunidad educativa.

Para la primera y segunda variable se revisó diferentes fuentes bibliográficas y se buscó los antecedentes tanto nacionales como internacionales.

La investigación es de tipo cuantitativo, correlacional con una población de 48 docentes de los tres niveles educativos de la Institución y la muestra intencional por conveniencia conformada por 25 docentes del Nivel Primaria.

Para la formulación de la hipótesis general se plantea que existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios en los cuales se utilizó la escala de Likert para ambas variables.

Para el análisis de datos se sistematizó dicha información utilizando el programa estadístico spss versión 22; hallando las medidas de tendencia central y el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Luego de analizar los resultados se formuló las conclusiones y sugerencias para sustentar la validez de esta investigación.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente, cansancio emocional, despersonalización, realización personal, dimensiones pedagógica, política y social.

5. ABSTRACT

In our locality, teachers face multiple deficiencies in educational institutions due to inadequate infrastructure, scarce materials or inadequate personal relationships, which lead to a high degree of stress whom can start suffering from Burnout Syndrome affecting his good teaching performance.

In the Parochial Educational Institution "Juan XXIII" it has been observed that teachers are tired, stressed by the multiple tasks that they must perform in the classroom, present the technical pedagogical documents, attend the extracurricular activities, the constant meetings, the days of pedagogical and spiritual reflection, for this reason I present my research entitled "Burnout Syndrome and Teacher Performance in primary level teachers of Parochial I.E. Juan XXIII on Moquegua district - 2018" which aims to establish the relationship between burnout syndrome and teacher performance in our educational community.

For the first and second variable, different bibliographical sources were reviewed and national and international antecedents were searched.

The research is of a quantitative, correlational type with a population of 48 teachers of the three educational levels of the Institution and the intentional sample by convenience formed by 25 teachers of the primary level.

For the formulation of the general hypothesis it is suggested that there is a significant relationship between the burnout syndrome and the teaching performance.

The technique used was the survey and the instruments were questionnaires in which the Likert scale was used for both variables.

For data analysis, this information was systematized using the statistical program SPSS Version 22; finding the measures of central tendency and Spearman's Rho correlation coefficient. After analyzing the results, the conclusions and suggestions were formulated to support the validity of this investigation.

6. KEYWORDS

Key words: Burnout syndrome, teaching performance, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, pedagogical, political and social dimensions.

7. INTRODUCCIÓN.

Actualmente vivimos en un mundo globalizado donde los profesionales tienen que cada día esforzarse por ser eficientes en su trabajo con todos los cambios tecnológicos, sociales, culturales que se han originado lo que han ocasionado que las personas vivan un mundo acelerado y con altos índices de cansancio físico y emocional; nuestro país no es ajeno a esta realidad se ha observado sobre todo que los profesionales que están en contacto directo con la atención al público tiene una sobre carga de estrés lo que conlleva a desencadenar el síndrome del quemado. En nuestra región los docentes se enfrentan a múltiples carencias en las instituciones educativas ya sea por inadecuada infraestructura, escasos materiales o por relaciones personales no adecuadas, a ello se suma los bajos sueldos que no son suficiente para cubrir su necesidades básicas, todo esto conlleva a un alto grado de estrés el cual puede dar inicio a padecer el Síndrome de Burnout afectando su buen desempeño docente en lo pedagógico, lo cultural y lo político.

El rol del docente en la actualidad está en un constante cambio; ellos cumplen distintas funciones dentro y fuera del aula lo que conlleva a que se sobrecargue de trabajo.

En la Institución Educativa Parroquial “Juan XXIII” se ha observado que los docentes se encuentran cansados, estresados debido a sus múltiples tareas que deben realizar en el aula, presentar los documentos técnico pedagógicos, asistir a las actividades extracurriculares, las constantes reuniones, las jornadas de reflexión pedagógica y espiritual.

Por ello es necesario establecer la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente para mejorar el trabajo.

Como antecedentes se tiene a nivel internacional a : (OLAYA ARÉVALO, 2015) El síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá – Colombia. Tesis para optar el grado de Magíster. La investigación tuvo un estudio de tipo exploratorio, cuantitativo. La población estuvo conformada por 200 docentes que trabajan en la UPZ 57, con una muestra no probabilística intencional de 50 docentes, utilizando como instrumentos dos cuestionarios, el primero que se utilizó fue un cuestionario socio-demográfico, el segundo instrumento aplicado fue el Maslach Burnout (MBI). Los resultados muestran que el 12% de ellos presentan el síndrome y el 88% no presentan el síndrome; cabe resaltar que se encontró que un 10% tiene riesgo de tener el síndrome.

(REDONDO ROJO, 2014) Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago. Tesis para optar el grado de Magister en Psicología, su objetivo principal fue establecer la relación entre las variables de burnout y las estrategias de afrontamiento que usan los profesores en las clases que dictan a los estudiantes de enseñanza secundaria de colegios municipales y particulares subvencionados en la provincia de Santiago. El tipo de investigación utilizada fue cuantitativa, multivariada y transversal .Su diseño fue correlacional. En los resultados obtenidos se observa la relación que existe entre los diversos estilos de afrontamiento que son usados por el docente y las

dimensiones de Burnout. Llegando a la conclusión que los diferentes tipos de afrontamiento servirían como mediadores entre las circunstancias que generan estrés y perturbaciones de la salud mental como el burnout.

(SEGUEL PALMA, 2014) Factores relacionados con fatiga y Burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo. Tesis para optar el de Doctor en Enfermería de la Universidad de Concepción de Chile. La investigación fue un estudio cuantitativo, transversal, observacional, correlación, explicativo y comparativo. La población estuvo conformada por 1210, La muestra fue probabilística por estratos proporcionales, se concluyó que el personal de enfermería presenta un cansancio físico y cognitivo moderado, mientras que el síndrome de burnout en un porcentaje medio y alto, en cuanto a la eficiencia profesional se evidencia un alto porcentaje, marcando diferencia entre ambos, por lo cual se concluye que el personal no presentan desgaste profesional pero si muestran índices de fatiga y cansancio.

(GUAMÁN AYALA, 2013-2014) “Elaboración e implementación de una guía psicoprofiláctica para prevenir el Síndrome de Burnout en el personal de salud del centro materno infantil área N° 2” Ambato – Ecuador. Tesis para obtener el grado de magíster. El presente trabajo tiene como finalidad fomentar la prevención de este síndrome letal disminuyendo los factores estresantes, mejorando los ambientes laborales y controlando la gran variedad de síntomas con estrategias Psicoprofilácticas que fortifiquen la resiliencia individual y colectiva. El diseño de la investigación está basado en encuestas que determinarán el estrés, desgaste profesional y despersonalización del personal, así como también la observación y evidencias clínicas de sintomatología relacionada con sobrecargas laborales.

(ORAMAS VIERA, 2013) Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria La Habana – Cuba Tesis para optar el grado de Doctor. Su investigación tuvo como finalidad encontrar la relación entre estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La metodología utilizada fue de diseño transversal y de tipo descriptiva, y obteniendo como resultado un 88% de estrés laboral y de Burnout un 68%.

Concluyendo que las causas de estrés laboral se debe al exceso de trabajo, los muchos cambios en las políticas educativas, las exigencias de los directivos, recursos escasos e inadecuados para la enseñanza y la inadecuada remuneración a su labor.

Estudios nacionales se tiene a (TITO JIMÉNEZ, 2017) Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03 de Lima tesis para optar el grado académico de magister. La población estuvo constituida por 101 docentes de cuatro diferentes Instituciones Educativas Católicas, para la primera variable Síndrome de Burnout se aplicó la técnica de la entrevista y de instrumento el cuestionario de Burnout de Maslach y para medir la otra variable se utilizó la entrevista y se aplicó el cuestionario de Auto evaluación Docente técnica. Para el análisis de datos se aplicó el estadístico SPSS, confirmando que existe una relación indirecta o negativa entre ambas variables.

(RIVERA VERA, 2016) Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann de tesis para obtener el grado de Magister. La muestra estuvo conformada por 58 docentes, se utilizó dos instrumentos tipo cuestionario para ambas variables. En la presente investigación se analizaron las variables con el Chi cuadrado aceptando la hipótesis planteada.

(DONAYRE CHANG, 2016) Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular de nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe de Lima, tesis para optar el título de magíster. La metodología utilizada es de tipo cualitativa, inductiva y descriptiva. El estudio estuvo conformado por una muestra de 8 profesores de secundaria. Después de analizar los datos se puede concluir que si existe el estrés laboral debido a la exigencia que ejercen las autoridades de la institución educativa con la finalidad de llegar a los objetivos y metas trazadas en los programas académicos.

(T., 2015) Síndrome de Burnout y el desempeño laboral en docentes de IIEE. Públicas de nivel primario de la UGEL.04 – Comas. Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Educación. Para la investigación se tuvo una muestra probabilística aleatoria simple de 72 docentes. Se utilizó para la primera variable como instrumento el cuestionario de Maslach y para la otra variable se utilizó los estándares de desempeño en el aula de Mejía (2009). Para el presente estudio se utilizó la correlación de Pearson para analizar las variables , aceptando la relación inversa que existe entre las dos variables la cual evidencia la presencia del síndrome de burnout en los docentes.

(DÍAZ, 2014) Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao, tesis para optar el Grado Académico de Doctora. La muestra estuvo conformada por 50 docentes y 250 estudiantes pertenecientes al tercio superior, se aplicó para cada variable una encuesta, en los docentes se aplicó como instrumento el Test de medición del Síndrome de Burnout; y en los estudiantes se aplicó la escala de Likert para medir el desempeño docente. Al observar la contratación de la hipótesis se afirmó que hay relación significativa entre las dos variables de estudio. Por lo consiguiente se puede afirmar que si influye significativamente el síndrome de burnout en el desempeño docente.

(SALAS DAHLQVIST, 2010) Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7 de Lima, tesis para obtener el grado de magíster. Se utilizó el diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 179 docentes, se aplicó el cuestionario de burnout de Maslach (MBI) para una variable y la evaluación del Bienestar Psicológico estuvo centrada en el bienestar subjetivo, material, laboral, psicológico y de relaciones de pareja. Al realizar el análisis de datos se pudo concluir que entre el bienestar psicológico total y el Síndrome de Burnout existe una correlación negativa.

En 1974 Freudenberg realizó la primera definición del síndrome de Burnout como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el refuerzo esperado. En 1981,

la psicóloga Cristina Maslach estudiando las respuestas emocionales de los profesionales sometidos a evaluación, califico a estos con sobre carga emocional o síndrome de Burnout.

Maslach lo describe como un síndrome de cansancio emocional, despersonalización y una reducida realización personal.

Para la variable desempeño docente se debe tener en consideración que educar en la actualidad no es una tarea fácil, ya que se debe estar abiertos a los cambios sociales y las modificaciones del sistema; los cuales ocasionan nuevas exigencias y demandas del actuar del maestro en el diario que hacer educativo. Se tomará en cuenta el (MINEDU, MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE, 2014) con las siguientes dimensiones.

Dimensión pedagógica, es el saber pedagógico constituido en la reflexión teórica practica lo que permitirá ejercer su rol principal que es la enseñanza considerando aspectos importantes como el juicio pedagógico, el liderazgo motivacional y la vinculación.

Dimensión cultural, se refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno para poder enfrentar los desafíos políticos, culturales, sociales y económicos.

Dimensión política, se refiere a su deber no solo con los estudiantes sino también como ciudadanos orientado a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de equidad, social y de justicia.

El desempeño del docente debe ser en este momento puede ser una fuente de satisfacción y realización individual y profesional que lleve al compromiso y a aumentar el sentimiento de alegría en el trabajo; sin embargo hay que reconocer también el efecto negativo que puede tener el ejercicio de la función docente que lleva consigo insatisfacciones y desgastes que afectan seriamente a la salud de los profesores.

Por lo tanto se puede decir que el desempeño docente es la relación entre eficacia y eficiencia que demuestran los maestros en todas las dimensiones. Las mismas que están en concordancia desde la planificación, la manera de guiar

las sesiones de aprendizaje, el control de sus emociones y la evaluación de las actividades educativas a nivel de aula así como institucional.

8. METODOLOGÍA:

La presente investigación corresponde a un diseño de tipo no experimental; cuantitativa. El diseño de estudio es transversal correlacional, porque se recolectan datos en un solo momento, en un único momento. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento establecido. Para la presente investigación se trabajará con una población de 48 docentes, y una muestra no probabilística por conveniencia de 25 docentes. Para el recojo de datos se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable para poder establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño Docente. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, y las medidas de tendencia central y para la contratación de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

9. RESULTADOS

Según los resultados los niveles de Síndrome de Burnout, se aprecia que el 44% está en el nivel intermedio y el 56% se encuentra en el nivel alto en relación al síndrome de burnout. En la dimensión de cansancio emocional se aprecia que el 24% está en el nivel bajo, el 28% en el nivel intermedio y el 48% se encuentra en el nivel alto, en relación al desempeño docente. En la dimensión de la despersonalización, se aprecia que el 4% se encuentra en el nivel bajo en relación a la despersonalización, el 44% está en el nivel intermedio en relación a la despersonalización, y el 52% se encuentra en el nivel alto en relación al desempeño docente. En la dimensión de la realización personal, se aprecia que el 40% se encuentra en el nivel intermedio en relación a la realización personal y el 60% está en el nivel alto en relación a la realización personal.

En las dimensiones del desempeño se aprecia que el 4% se encuentra en el nivel bajo en relación a la dimensión pedagógica, el 48% presenta un nivel intermedio en relación a la dimensión pedagógica y un 48% presenta un nivel alto en relación a la dimensión pedagógica. Y la dimensión cultural se aprecia que el 8%

presenta un nivel bajo en relación a la dimensión cultural, el 36% en un nivel intermedio en relación a la dimensión cultural y un 56% presenta un nivel alto en relación a la dimensión cultural y la dimensión política se aprecia que el 8% se encuentran en el nivel bajo, el 40% se encuentra en nivel intermedio y un 52% presenta un nivel alto en relación a la dimensión política.

Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman ya que es la más adecuada para establecer relación en variables ordinales.

En la hipótesis general se observó que de acuerdo a la regla de decisión para el nivel de significancia ($p=0,592 > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis nula, por lo tanto no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente presentando una correlación positiva débil ($r = 0,113$).

En la primera hipótesis específica se aprecia según la regla de significancia ($p = 0,410 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente. Teniendo un coeficiente de correlación positiva débil ($r = 0,172$)

En la segunda hipótesis específica Se observa que el nivel de significancia es cercano al límite propuesto, donde ($p = 0,096 > 0,05$) siendo mayor, en consecuencia se acepta la hipótesis nula; es decir no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,341$)

En la tercera hipótesis específica se aprecia que el nivel de significancia es igual a 0,362 un valor mucho mayor a p -valor = 0,05; asimismo se encontró el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde $r = 0,190$ diferente de cero, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que asegura que no existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente. La cual muestra una correlación positiva débil.

10. DISCUSIÓN:

Según los resultados obtenidos en la hipótesis general se observó que de acuerdo a la regla de decisión para el nivel de significancia ($p=0,592 > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los profesores de la Institución Educativa Parroquial Juan XXIII. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,113$).

Al realizar una comparación con los resultados obtenidos por (ORAMAS VIERA, 2013) quién concluyó que el 67% de los profesores cubanos presentan el síndrome de burnout y los principales factores que desencadenan el síndrome son la sobre carga de trabajo, los constantes cambios en el sistema y la presión de los jefes. Afirmó que hay relación significativa entre las dos variables de estudio, por lo consiguiente se puede afirmar que si influye significativamente el síndrome de burnout en el desempeño docente.

En ambos estudios se afirma la relación significativa del síndrome de burnout y el desempeño docente, a diferencia de los resultados obtenidos dónde se encontró que un 56% de docentes presentan el síndrome de burnout en un nivel alto y el 44% de los docentes en un nivel intermedio, sin embargo esto no afecta su desempeño docente ya que se tiene que un 8% de docentes presentan un nivel bajo en relación a su desempeño docente y un 52% de docentes tienen un desempeño alto.

Con relación a la hipótesis específica 1, se aprecia según la regla de significancia ($p = 0,410 > 0,05$), entonces se acepta la hipótesis nula, afirmando que no existe relación significativa entre el cansancio emocional y el desempeño docente Teniendo un coeficiente de correlación positiva débil ($r = 0,172$), en la investigación realizada por (ORAMAS VIERA, 2013) concluye que el agotamiento emocional es el indicador más resaltante con respecto al síndrome de burnout y no necesariamente debe estar relacionado con otros indicadores. Y (SEGUEL PALMA, 2014) concluyó que el personal presenta un cansancio físico y cognitivo moderado, mientras que el síndrome de burnout en un porcentaje medio y alto, en cuanto a la eficiencia profesional se evidencia un alto porcentaje, marcando diferencia entre ambos, por lo cual se concluye

que el personal no presentan desgaste profesional pero si muestran índices de fatiga y cansancio.

Al comparar ambos estudios con los resultados obtenidos se puede afirmar que los docentes de la institución presentan un 48% de nivel alto con respecto al cansancio emocional y un 28% se encuentre en el nivel intermedio, concluyendo que los docentes si presentan fatiga y agotamiento emocional pero no afecta a su desempeño docente.

En la hipótesis específica 2, se observa que el nivel de significancia es cercano al límite propuesto, donde ($p = 0,096 > 0,05$) siendo mayor, en consecuencia se acepta la hipótesis nula; es decir no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente. Presentando una correlación positiva débil ($r = 0,341$) a diferencia de la investigación de (SALAS DAHLQVIST, 2010) quién concluyó que la despersonalización es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas del lugar de trabajo, evidenciándose el maltrato por la insensibilidad afectiva que atraviesan. (GUAMÁN AYALA, 2013-2014) determinó que existe relación significativa alta entre el estrés, el desgaste profesional y despersonalización del personal.

Al comparar los estudios con los resultados podemos afirmar que los docentes presentan un 52% de nivel alto de despersonalización, pero no afecta su desempeño docente.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se observa que el nivel de significancia es igual a 0,362 un valor mucho mayor a $p\text{-valor} = 0,05$; asimismo se encontró el coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde $r = 0,190$ diferente de cero, por lo tanto se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que asegura que no existe relación significativa entre la realización personal y el desempeño docente. La cual muestra una correlación positiva débil. Estos resultados se parecen a los de (RIVERA VERA, 2016) quién concluyó que el 28% presenta un nivel alto de realización personal, un 34% un nivel medio y un 38% presenta un nivel bajo.

11. CONCLUSIONES:

1. Se puede concluir que los docentes del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII no presentan relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente, según el coeficiente de correlación Rho Spearman poseen una correlación positiva débil 0,113 con una significancia de 0,592.
2. Se concluye que los docentes del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, no presentan relación entre el cansancio emocional y el desempeño docente, según los resultados del coeficiente de correlación Rho Spearman dónde se evidencia una correlación positiva débil 0,172 con una significancia de 0,410.
3. Se demuestra que no existe relación significativa entre la despersonalización y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, teniendo un coeficiente correlacional de Rho de Spearman positiva débil 0,341 y una significancia bilateral de 0,096.
4. Se afirma que no existe relación entre la realización personal y el desempeño docente en los profesores del nivel primaria de la I.E. Parroquial Juan XXIII, lo que se demuestra con el coeficiente correlacional de Rho de Spearman, obteniendo una correlación positiva débil de 0,190 y una significancia bilateral de 0,362.

12. RECOMENDACIONES:

1. Se sugiere realizar el estudio en otras Instituciones Educativas Públicas para identificar la causa del por qué en una Institución Parroquial no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente.
2. Se sugiere realizar un estudio para identificar la causas del por qué no afecta el cansancio emocional en el desempeño docente.

3. Se sugiere a las Instituciones Educativas realizar una investigación para analizar a qué se debe que en dicha Institución no exista relación entre la despersonalización y el desempeño docente.
4. Se sugiere a la Unidad de Gestión Local analizar las actividades que realiza dicha Institución para que no exista relación entre la realización personal y el desempeño docente.

13. REFERENCIAS:

- CARLÍN Y GARCÉS, . (2010). *El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo*. España: Universidad de Murcia.
- CARRASCO, S. (2006). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima - Perú: San Marcos.
- CHIANENATO, H. (2010). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill/Interamericana Editores.
- CIALZETA, J. (2013). *El sufrimiento mental en el trabajo: Burnout en médicos de un hospital de alta complejidad, corrientes*. Argentina.: (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Córdoba.
- DÍAZ, A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud*. Lima - Perú.: (Tesis de Maestría) Universidad Mayor de San Marcos.
- DONAYRE CHANG, C. E. (2016). *Percepción sobre estrés laboral en docentes de educación básica regular del nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Privada Bilingüe*. Lima - Perú: (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica de Lima.
- ECHEVARRÍA, H. (2013.). *Síndrome de burnout en maestros de educación primaria*. Guatemala.: (Tesis de maestría). Universidad Rafael Landívar.
- GILLESPIE, D. (1980). Correlates for actives and passives burnout, types of burnout. . *Journal of social service Research.*, 4 (2) 1 -16.
- GIL-MONTE, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica*, 3 (5).

- GUAMÁN AYALA, F. (2013-2014). *Elaboración e implementación de una guía psicoprofiláctica para prevenir el Síndrome de burnout en el personal de salud del centro materno infantil área N° 2*. Ambato - Ecuador.
- Guarniz Lozano, A. (2014). "Satisfacción laboral , compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego". Trujillo, Perú.
- HERNÁNDEZ, R. F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc. Granw Hill.
- Luisa Güell Malet. (2014). "Estudio de la satisfacción laboral de los maestros". Barcelona, España.
- MASLACH, Cristina; LEITER, Michael y SCHAUFELI. (2001). *Job Burnout, Anual Review of Psychology* (Vol. 52).
- MINEDU. (2012). *MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. Lima - Perú: Corporación Gráfica Navarrete.
- MINEDU. (2014). *MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE*. LIMA: Corporación Gráfica Navarrete.
- OLAYA ARÉVALO, C. (2015). *Síndrome de burnout o Síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme*. Bogotá - Colombia.
- ORAMAS VIERA, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana - Cuba: (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores.
- REDONDO ROJO, J. (2014). *Burnout y estilos de afrontamiento en profesores de enseñanza media de establecimientos municipales y particulares subvencionados de la provincia de Santiago*. Santiago - Chile.
- RIVERA VERA, L. P. (2016). *Factores Laborales Relacionados al Síndrome de Burnout en Docentes de la Institución Educativa 40038 Jorge Basadre Grohmann arequipa - 2016*. Arequipa.
- Saccca Campos, J. (2010). "Relación entre clima institucional y desempeño académico de los docentes de (CEBAs). Lima, Perú.
- SALAS DAHLQVIST, J. J. (2010). *Bienestar psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la Ugel N° 7*. Lima - Perú: (Tesis de Magister) Universidad Mayor de San Marcos.

- SÁNCHEZ, H. (1998). *Metodología y diseño en la Investigación Científica*. Perú: Mantaro.
- SEGUEL PALMA, F. A. (2014). *Factores relacionados con fatiga y Burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo*. Concepción - Chile.
- TELLO, J. (2010). *Nivel de síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en enfermos de los servicios críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. Lima - Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de san Marcos.
- TITO JIMÉNEZ, R. (2017). *Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03- Lima*. Lima.
- VALLEJO VILLALOBOS, M. F. (2016). El Síndrome de desgaste (Burnout). *Rev Hematol*, 17.

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Lissethe Katherine Zea Rospigliosi estudiante de la Escuela Profesional de Educación de la Universidad César Vallejo, sede Moquegua; declaro que el artículo científico titulado "Síndrome de Burnout y desempeño docente en profesores del nivel primaria de la Institución Educativa Parroquial "Juan XXIII" del distrito de Moquegua – 2018" presentado, en 16 folios para la obtención del grado académico de Magister en Docencia y Gestión Educativa es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Moquegua, 10 de Agosto del 2018



Lissethe Katherine Zea Rospigliosi
DNI 40771623